

# informationen

für die Beratungs- und Vermittlungsdienste

ibv

10/03

14. Mai 2003



**Der Arbeitsmarkt  
für besonders qualifizierte  
Fach- und Führungskräfte**

## Jahresbericht 2002

Arbeitsmarkt-Informationsservice der ZAV  
Zentralstelle für Arbeitsvermittlung  
(ZAV), Bonn

HSt Ic3 5/2003



**Bundesanstalt für Arbeit**

# Inhalt

	Seite		Seite
<b>Vorbemerkungen</b> .....	1217	Ärzte im Praktikum (AiP) .....	1252
<b>Überblick über die Gesamtentwicklung</b> .	1219	Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte) .....	1253
Der Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte in Deutschland .....	1219	Ärzte mit Gebietsbezeichnung (Fachärzte) .	1254
Vermittlung von Führungskräften der oberen und obersten Leitungsebene ..	1226	Zahnärzte .....	1255
Akademiker und Führungskräfte mit Behinderung .....	1230	Tierärzte .....	1256
		Apotheker .....	1256
<b>Einzeldarstellungen der Teilarbeitsmärkte für Fach- und Führungskräfte</b> .....	1231	<b>Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe</b> .....	1259
<b>Ingenieure</b> .....	1232	Einkäufer .....	1260
Bauingenieure .....	1233	Verkaufsleiter .....	1261
Architekten .....	1234	Bank- und Sparkassenfachleute .....	1262
Vermessungsingenieure .....	1235	Versicherungsfachleute .....	1263
Elektroingenieure .....	1236	Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter ..	1265
Maschinenbauingenieure .....	1237	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater .....	1266
Wirtschaftsingenieure .....	1239	Datenverarbeitungsberufe .....	1268
Sonstige Ingenieure .....	1240	Juristen .....	1272
<b>Naturwissenschaftler</b> .....	1242	Diplom-Volkswirte .....	1274
Chemiker .....	1243	Diplom-Kaufleute, Diplom-Betriebswirte und sonstige Betriebswirte .....	1275
Chemieingenieure .....	1244	<b>Sozialwissenschaftliche Berufe</b> .....	1279
Physiker .....	1245	Sozialwissenschaftliche Berufe insgesamt .	1280
Physikingenieure .....	1246	Diplom-Psychologen .....	1280
Mathematiker .....	1246	Soziologen/Sozialwirte, Politologen .....	1282
Biologen .....	1247	Diplom-Pädagogen .....	1284
Geographen .....	1248	<b>Sozialpflegerische Berufe</b> .....	1287
Geowissenschaftler .....	1249	Sozialpädagogen und Sozialarbeiter .....	1288
Haushalts- und Ernährungswissenschaftler	1249	<b>Publizistische Berufe</b> .....	1291
<b>Ärzte und Apotheker</b> .....	1251	Publizistische Berufe insgesamt .....	1292
Humanärzte .....	1252	Journalisten, Redakteure .....	1292
Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte) einschl. AiP .....	1252	Dolmetscher, Übersetzer .....	1294
		Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Museumsfachleute .....	1295



	Seite		Seite
<b>Lehrer und Geisteswissenschaftler . . . . .</b>	1299	<b>Berufe im gestalterischen Bereich . . . . .</b>	1311
Lehrer insgesamt . . . . .	1300	Gestalterische Berufe insgesamt . . . . .	1312
Hochschullehrer . . . . .	1301	Grafiker und Designer . . . . .	1312
Gymnasiallehrer und Realschullehrer . . . . .	1302	Innenarchitekten . . . . .	1313
Grund- und Hauptschullehrer . . . . .	1304	<b>Beratungs- und Führungskräfte</b>	
Sonderschullehrer . . . . .	1305	<b>in der Land- und Forstwirtschaft . . . . .</b>	1315
Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer . .	1305	Agraringenieure . . . . .	1316
Lehrer für musische Fächer . . . . .	1306	Ingenieure des Gartenbaus	
Sportlehrer . . . . .	1307	und der Landespflege . . . . .	1316
Geisteswissenschaftler . . . . .	1308	Forstingenieure und Forstwirte . . . . .	1317
		<b>Tabellen und Grafiken . . . . .</b>	1319

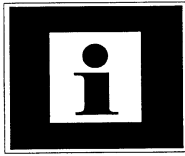
Dokumentation: A 365, A 4118, A 31 und G 714

## Vorbemerkungen

Dieser Bericht über den Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte in der Bundesrepublik Deutschland wird im Rahmen der Informationspflicht der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht.

- Zur Analyse dieses Teilarbeitsmarktes werden herangezogen:
  - a) Die Statistik über arbeitslose Universitäts- und Fachhochschulabsolventen. Sie basiert auf Bestandszahlen, die sich jeweils auf den 30. September eines jeden Jahres beziehen.
  - b) Statistiken über Bestand und Zugang an offenen Stellen, Bewerbern und Arbeitsvermittlungen, die sich jeweils auf das Jahresende beziehen.
- Für die Beurteilung der Entwicklung werden neben den statistischen Daten auch Beobachtungen von berufsständischen Organisationen, Verbänden, Forschungsinstituten und den Tarifparteien mit berücksichtigt.
- Der Arbeitsmarktbericht ist eine Beschreibung der Lage und Entwicklung auf den jeweils relevanten Teilarbeitsmärkten für Fach- und Führungskräfte des Jahres 2002. Er darf nicht als Prognose für mittelfristige, geschweige denn längerfristige Aussichten in den beschriebenen Berufsfeldern verstanden werden.

**Berufsbezeichnungen und Bewerberangaben in männlicher Form gelten uneingeschränkt auch für Frauen**



## **Lieferbare „Arbeitsmarkt-Informationen“ – Stand: Mai 2003 –**

- Apothekerinnen und Apotheker
- Ärztinnen und Ärzte
- Architektinnen und Architekten
- Bauingenieurinnen und Bauingenieure
- Biologinnen und Biologen
- Die Internationalisierung der Arbeitsmärkte:  
Beschäftigungsmöglichkeiten für  
Akademikerinnen und Akademiker  
im Ausland
- Elektroingenieurinnen und Elektroingenieure
- Existenzgründung –  
Chancen für Akademiker/innen
- Geld- und Kreditwirtschaft
- Haben „grüne Jobs“ Zukunft?
- Informatikerinnen und Informatiker
- Journalistinnen und Journalisten
- Juristinnen und Juristen
- Maschinenbauingenieurinnen und  
Maschinenbauingenieure
- Mathematikerinnen und Mathematiker
- Personalmanagement/  
Chancen für Akademikerinnen und Akademiker
- Physikerinnen und Physiker
- Psychologinnen und Psychologen
- Soziologinnen und Soziologen
- Studium und Arbeitsmarkt: Hochschul-  
absolventen an der Schwelle zu neuen  
Arbeitsformen
- Werbung und Marketing
- Wirtschaftsingenieurinnen  
und Wirtschaftsingenieure
- Wirtschaftswissenschaftlerinnen  
und Wirtschaftswissenschaftler

### **Schriftliche Bestellungen an:**

**Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) – AMS –, Villemombler Str. 76, 53123 Bonn**  
Telefonisch: (02 28) 7 13-12 92 oder E-Mail: [Bonn-ZAV.ams@arbeitsamt.de](mailto:Bonn-ZAV.ams@arbeitsamt.de)

**Internet: Alle Broschüren sowie der Jahresbericht sind als PDF-Datei abrufbar unter:  
[www.arbeitsamt.de/zav/publikationen/srvams.html](http://www.arbeitsamt.de/zav/publikationen/srvams.html)**

## Überblick über die Gesamtentwicklung

### Der Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte in Deutschland

**Das Wachstum bewegte sich nahe der Nulllinie, die Arbeitslosigkeit stieg trotz des hohen Ausgangsniveaus, die Preise blieben stabil, den Außenhandel kennzeichnete ein kräftiger Leistungsbilanzüberschuss: So lässt sich für das Jahr 2002 in wenigen Sätzen die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland zusammenfassen. Das Verhalten der Wirtschaftssubjekte prägte Verunsicherung über die weltwirtschaftliche Entwicklung, den Ausgang der Bundestagswahl, die anstehenden Reformen, die Krise der öffentlichen Haushalte und schließlich die Entwicklung der Irakkrise.<sup>1)</sup>**

Der Anstieg des **Preisniveaus** fiel überaus moderat aus, obwohl besonders zu Anfang des Jahres die Verbraucher mit der Einführung des Euro als neuer Bargeldwährung subjektiv eine kräftige Verteuerung ihrer Lebenshaltungskosten verbanden. Der Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte überstieg im Januar seinen Vorjahreswert um 2,1 %. Ab Mai pendelte sich der Anstieg auf einen Wert um 1 % ein. Am Jahresende lag er bei nur 1,1 %, der niedrigsten Jahresteuersatzrate seit 1999.

Im Jahresdurchschnitt wuchs das preisbereinigte **Bruttoinlandsprodukt (BIP)** nur um 0,2 % nach 0,6 % im Vorjahr. Immerhin verließ die deutsche Wirtschaft nach dem ersten Quartal 2002 den Ende 2001 eingeschlagenen Rezessionspfad. In allen weiteren Quartalen überstieg das preisbereinigte BIP den Wert des Vorjahres. Allerdings war ein großer Teil dieses Ergebnisses auf den günstigen Einfluss des Außenhandels zurückzuführen. Der preisbereinigte **Exportüberschuss** steuerte nach Angaben des Statistischen Bundesamtes allein 1,5 Prozentpunkte zum BIP-Wachstum bei. Hätten sich Export und Import die Waage gehalten, dann wäre die Wirtschaft also nicht um 0,2 % gewachsen, sondern um 1,3 % geschrumpft.

Zwar wenig, aber immerhin überdurchschnittlich wuchsen die Dienstleistungsbereiche Handel,

Gastgewerbe und Verkehr (+1,6 %), Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (+1,5 %) sowie öffentliche und private Dienstleister (+1,1 %). Dagegen sank die Wertschöpfung des Produzierenden Gewerbes ohne Baugewerbe um 0,4 % sowie die von Land-, Forstwirtschaft und Fischerei um 1,3 %. Das Baugewerbe für sich genommen schrumpfte 2002 um 6,1 %. Das war – nur von 1999 unterbrochen – das siebte rezessive Jahr in Folge<sup>2)</sup>.

Das Jahr 2002 kennzeichnete ein stetiger Rückgang der **Erwerbstätigkeit**. Meldete das Statistische Bundesamt<sup>3)</sup> für Januar saisonbereinigt noch 38,86 Mill. Erwerbstätige, waren es im Dezember nur noch 38,48 Mill. Besonders bedrohlich war der progressive Abwärtstrend der nicht saisonbereinigten Werte. Denn von Monat zu Monat stieg der prozentuale Rückstand zum Vorjahresmonat. Im Januar 2002 waren erst 0,2 % weniger Menschen erwerbstätig als im Januar 2001. Im Dezember 2002 waren es dann 1,0 % weniger als ein Jahr zuvor. Jahresdurchschnittlich erbrachten 38,67 Mill. Erwerbstätige die Wirtschaftsleistung, d.h. 264 000 Personen weniger (–0,6 %) als 2001.

Analog zur gesunkenen Erwerbstätigkeit stieg die **Arbeitslosigkeit**. Die Zahl der Arbeitslosen wuchs im Laufe des Jahres 2002 um 261 600. Ende Dezember lag sie bei 4 225 100. In demselben

1) Siehe SACHVERSTÄNDIGENRAT zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum, Jahresgutachten 2002/03, Wiesbaden November 2002, S. 4–8.

2) Siehe Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 16. 1. 2003: 0,2 % Wirtschaftswachstum im Jahr 2002.

3) Siehe Statistisches Bundesamt: Bruttoinlandsprodukt 2002, Wiesbaden 2003, S. 17.





Zeitraum stieg die Arbeitslosenquote auf 10,1 %. Ein Jahr zuvor hatte sie schon 9,6 % erreicht. Im Durchschnitt des Jahres 2002 waren 4 060 300 Personen arbeitslos gemeldet, 208 700 mehr als im Vorjahr. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote kletterte um 0,4 Prozentpunkte auf 9,8 Prozent.

Das wegen der Wachstumsschwäche – von wenigen Berufen abgesehen – verringerte Stellenangebot machte auch den **qualifizierten Fach- und Führungskräften** zu schaffen, die Arbeit suchten. Als andere Seite der Medaille erlebten die meisten Arbeitgeber die angenehme Situation, aus einem mit guten Kandidaten reichlich gefüllten Bewerberpool den am besten geeigneten auswählen zu können.

Die Arbeitgeber boten im Laufe des Jahres 2002 den Arbeitsämtern nur noch 126 800 **offene Stellen** zur Besetzung mit Akademikern an (Grafik 1). Das waren 36 900 oder 23 % weniger als im Jahr 2001. Der Rückgang von 2001 zu 2000 (-11 %) setzte sich damit in doppelter Stärke fort.

Fast die Hälfte der gemeldeten Stellen entfiel auf Ingenieure (26,7 %) und besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (22,2 %). Unter diesen beiden größten Gruppen stachen mit den höchsten Anteilen Maschinenbauingenieure (11,1 %), IT-Experten (6,6 %) und Elektroingenieure (6,0 %) hervor. Weitere von Arbeitgebern sehr gefragte Berufe oder Berufsgruppen waren Sozialarbeiter/-pädagogen (12,6 %) und Humanmediziner (7,1 %). Für nahezu alle Berufe schrumpfte das Stellenangebot – zum Teil drastisch. Bei den großen Berufsgruppen fiel besonders die negative Entwicklung bei den IT-Experten auf (-44,2 %). Es gab aber auch etliche Berufe, an denen das Interesse der Arbeitgeber gegen den Trend stieg. Trotz der Flaute im IT-Bereich gehörten dazu die Systemprogrammierer (+110,1 %). Weitere größere Berufsgruppen mit einer positiven Entwicklung des Stellenangebots waren Fachlehrer an allgemeinbildenden Schulen (+37,3 %), Controller (+11,3 %), Versicherungsfachleute (+9,3 %), Bank- und Sparkassenfachleute (+7,3 %), Unternehmensberater (+1,7 %) und Zahnärzte (+1,5 %).

Akademiker arbeiten in sehr verschiedenen Aufgabenfeldern und Funktionen. Deswegen variierten auch die **Anforderungen** der Arbeitgeber stark. Dennoch zeichneten sich einige Schwerpunkte ab. Trotz der viel diskutierten Soft Skills legten die Arbeitgeber größten Wert auf den Nachweis der Fachkompetenz. Für Berufseinsteiger entwickelte sich die Examensnote in manchen Berufen des-

wegen zum K.-o.-Kriterium. So blieb zum Beispiel Juristen ohne zwei Prädikatsexamina der Weg in den Öffentlichen Dienst und in große Privatunternehmen nahezu versperrt. Die Arbeitgeber bevorzugten Kandidaten mit fachlicher Breite und nur ausnahmsweise Spezialisten. Das erlaubte ihnen, auch bei verringertem Personalbestand, ihre Mitarbeiter flexibel einzusetzen, wenn die Anforderungen des Marktes dies erforderten. Gern sahen die Arbeitgeber es auch, wenn Bewerber schon erste Berufserfahrung vorweisen konnten, die unmittelbar zur besetzenden Stelle passte. Die in den Semesterferien üblichen Praktika brachten kaum noch Wettbewerbsvorteile. Zu sehr sind sie schon zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Die Unternehmen gingen davon aus, dass Kandidaten mit den geschilderten Eigenschaften über aktuelles Fachwissen verfügten, erste verwertbare praktische Erfahrungen gesammelt hatten, noch vergleichsweise bescheidene Einkommenswünsche realisieren wollten, lernfähig und lernbereit sowie ehrgeizig und regional mobil waren. Möglichst sicheres Englisch und aktuelle Kenntnisse der gängigen Office-Programme rundeten nach Meinung sehr vieler Arbeitgeber das Anforderungsprofil ab. Älteren Bewerbern oder Bewerbern, die aus Langzeitarbeitslosigkeit, nach einer mehrjährigen Familienpause u.Ä. in das Berufsleben zurückkehren wollten, wurden diese Fähigkeiten und Eigenschaften nicht mehr ohne weiteres zugetraut.

Daneben haben sich in den letzten Jahren zusätzliche weiche Kriterien, die so genannten „Soft Skills“, fest in den Anforderungsprofilen etabliert. Sehr oft forderten die Stellenanbieter von Akademikern Selbstmanagement-, Team-, Konflikt-, Durchsetzungs- und Kommunikationsfähigkeit. Verstärkt wünschen sie neuerdings auch die Fähigkeit, in Projekten arbeiten oder diese leiten zu können.

Mit dem erneuten Anstieg der Zahl der **Bewerber** mit Hochschulabschluss fand ein lang andauernder Trend sein Ende. Dass die im Laufe der letzten Jahre stetig gesunkene Zahl 2001 um 1,2 % gestiegen war, mochte noch als Ausreißer gelten. Ende 2002 dagegen hatte sich der Anstieg auf sieben Prozent vervielfacht. Absolut betrachtet befanden sich zu diesem Zeitpunkt 314 200 Akademiker im Bewerberpool der Arbeitsämter.

Die Zahl der **Vermittlungen** halbierte sich gegenüber dem Vorjahr auf 30 700. Neben dem verringerten Stellenangebot drückte auch die vermehrte Nutzung des Internets die Zahlen. Denn zunehmend läuft die Vermittlung direkt auf den Homepages der Unternehmen ab oder indirekt über



## Überblick über die Gesamtentwicklung (Fortsetzung)

Online-Stellenbörsen wie dem Stellen-Informationen-Service SIS.

Die meisten Vermittlungen gelangen in den drei Berufsgruppen mit dem größten Volumen offener Stellen. So entfielen auf die besonders qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe 21,6 %, auf die Ingenieure 21,1 % sowie auf Sozialarbeiter und Sozialpädagogen 16,4 % aller Vermittlungen. Diese Verteilung entsprach in etwa der des Jahres 2001.

Unter den 30 700 Vermittelten waren 43,5 % Akademikerinnen. Wie im Vorjahr (39,1 %) stieg ihr Anteil an allen Vermittelten aufgrund des schlechteren Vermittlungsergebnisses für Männer. Einen Universitätsabschluss brachten 58,2 % der Vermittelten mit. Im Vorjahr waren es noch 63,8 % gewesen. Der Anteil der vermittelten Berufsanfänger stieg von 30,4 % auf 41 %.

47,3 % aller Vermittlungen erfolgten auf befristete Stellen (2001: 41,7 %). Dazu hatten allerdings Vermittlungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in einem beträchtlichen Umfang beigetragen. Rechnet man diese heraus, blieben die Anteile mit ca. 25 % nahezu unverändert. Die absolute Zahl der Vermittlungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nahm erneut kräftig ab. Das Minus betrug 36,5 %. Schon im Vorjahr war diese Zahl um 27,1 % gesunken.

Neben dem Einstieg als Angestellte oder Beamte entschieden sich Akademiker auch für die Alternative der beruflichen **Selbstständigkeit**. Oft sahen besonders Ältere darin die einzige Möglichkeit, wieder am Erwerbsleben teilzunehmen. Davon hielt sie auch die Zunahme der Unternehmensinsolvenzen nicht ab. Deren Zahl stieg von 32 300 im Jahr 2001 auf 37 600. Nicht zuletzt mit Blick auf diese Entwicklung taten die Gründungswilligen gut daran, sich auf ihr Vorhaben intensiv vorzubereiten. Hierbei halfen zum Beispiel von den Arbeitsämtern finanzierte Existenzgründerseminare. In Form des Überbrückungsgeldes griff die Bundesanstalt für Arbeit den Jungunternehmern auch finanziell unter die Arme.

### Entwicklung der Akademikerarbeitslosigkeit<sup>4)</sup>

Ende September 2002 waren in Deutschland insgesamt rund 3 941 800 Menschen arbeitslos gemeldet, d.h. 5,3 % mehr als Ende 2001. Im Vor-

jahr betrug der Anstieg lediglich 1,6 %. Die Zahl der arbeitslosen Akademiker kletterte um 23,9 % oder 43 200 auf 223 600 (Grafik 2). Sie stieg also sehr viel mehr als die Gesamtarbeitslosigkeit. Der Anteil der Akademiker an allen Arbeitslosen betrug 5,7 %. Er lag damit zwar über dem Vorjahr; im langfristigen Vergleich bewegte er sich aber im Rahmen des Üblichen. Der seit 1991 zu beobachtende Trend des stetigen Rückgangs dieses Anteils setzte sich im Jahr 2002 allerdings nicht fort. Trotzdem ist die spezifische Arbeitslosigkeit von Akademikern nach wie vor sehr viel geringer als die generelle Arbeitslosenquote. Schätzungen sprechen von ca. vier Prozent.

Von den arbeitslos gemeldeten Hochschulabsolventen verfügten 73 000 über einen Fachhochschulabschluss. Im Vorjahr waren es erst 53 100. 150 600 hatten ihr Examen an einer Universität erworben nach 127 300 im Jahr 2001 (Grafik 3). Die Zahl der arbeitslosen Fachhochschulabsolventen stieg mit plus 37,5 % deutlich stärker als die der arbeitslosen Universitätsabsolventen (+18,3 %). Damit setzte sich eine Entwicklung fort, die sich schon 2001 abzeichnete. Die Gründe lassen sich nur vermuten. Möglicherweise spielten das Abschmelzen der mittleren Führungsebene, das Vordringen der Universitätsabsolventen in frühere Arbeitsbereiche der FH-Absolventen oder der zurzeit stärker gefragte breitere fachliche Ansatz von Universitätsabsolventen eine Rolle. Der Anteil von arbeitslosen mit FH-Diplom an allen arbeitslosen Akademikern betrug 32,7 % (2001: 29,4 %), derjenige der arbeitslosen Universitätsabsolventen 67,3 % (2001: 70,6 %). Von den arbeitslos gemeldeten Hochschulabsolventen waren 7,2 % Berufsanfänger. Davon stellten Universitätsabsolventen 70,0 %.

100 400 Akademikerinnen hatten sich Ende September 2002 arbeitslos gemeldet. Das waren 21,5 % mehr als im Vorjahr. Der Zuwachs lag geringfügig unter dem für alle Akademiker (+23,9 %). Folglich sank der Anteil der arbeitslosen Frauen an allen arbeitslosen Akademikern von 45,8 % auf 44,9 %. 70 600 arbeitslose Akademikerinnen hatten einen Universitäts- (2001: 61 000) und 29 800 (2001: 21 700) einen Fachhochschulabschluss.

<sup>4)</sup> Siehe Tabelle „Entwicklung in einzelnen Berufsbereichen“





---

Damit lag der Zuwachs bei den arbeitslosen Frauen mit Fachhochschulexamen mit 37,4 % erheblich über dem der arbeitslosen Frauen mit Universitätsabschluss (+15,9 %).

Nähere Angaben zur Arbeitslosigkeit in den einzelnen Berufen bzw. Fachrichtungen enthalten die folgenden Kapitel. Detaillierte Angaben über Struktur und Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Personen mit Hochschulabschluss finden sich in den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) als Sondernummer („Strukturanalyse 2002“) und auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeit (<http://www.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/index.html>; dort unter der Kategorie „Arbeitslose“ und dem Thema „Strukturanalyse – Arbeitslose im September“).



## Überblick über die Gesamtentwicklung (Fortsetzung)

### Entwicklung in einzelnen Berufsbereichen

Eckdaten der Arbeitsmärkte für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte <sup>1)</sup>			
Berufe/Berufsgruppen	Stellenzugang <sup>2)</sup>	Arbeitslose <sup>3)</sup>	Vermittlungen <sup>2)</sup>
Ingenieure	33 817 (26,7 %)	58 276 (26,1 %)	6 493 (21,1 %)
Naturwissenschaftler	5 677 (4,5 %)	17 061 (7,6 %)	1 168 (3,8 %)
Ärzte und Apotheker	12 046 (9,5 %)	8 477 (3,8 %)	1 394 (4,5 %)
Besonders qualifizierte kfm. und Verwaltungsberufe	28 186 (22,2 %)	35 817 (16,0 %)	6 646 (21,6 %)
Sozialwissenschaftler	3 617 (2,9 %)	9 886 (4,4 %)	1 076 (3,5 %)
Sozialpflegerische Berufe	15 954 (12,6 %)	6 705 (3,0 %)	5 036 (16,4 %)
Publizistische Berufe	1 918 (1,5 %)	4 553 (2,0 %)	572 (1,9 %)
Lehrer und Geisteswissenschaftler	8 820 (7,0 %)	29 071 (13,0 %)	2 652 (8,6 %)
Berufe im gestalterischen Bereich	992 (0,8 %)	6 377 (2,9 %)	343 (1,1 %)
Beratungs- und Führungskräfte in der Land- und Forstwirtschaft	1 506 (1,2 %)	5 186 (2,3 %)	498 (1,6 %)
Sonstige	14 303 (11,3 %)	42 189 (18,9 %)	4 838 (15,8 %)
<b>Summe</b>	<b>126 836 (100 %)</b>	<b>223 598 (100 %)</b>	<b>30 716 (100 %)</b>
1) Zusammenfassung für die im Text beschriebenen Berufe.			
2) Januar bis Dezember 2002.			
3) Bestand am 30. 9. 2002.			

### Ingenieure

Mit sich abschwächender Konjunktur ließ auch im Ingenieurbereich seit Beginn des Jahres 2002 die Einstellungsbereitschaft nach. Doch stellt sich die Lage für die einzelnen Ingenieurberufe keineswegs einheitlich dar. Beschäftigungsmöglichkeiten bestanden in erster Linie für Maschinenbau- und Elektroingenieure. Aber auch Wirtschaftsingenieure konnten ohne größere Schwierigkeiten eine Position finden. Demgegenüber war im Bereich der konstruktiven Ingenieurwissenschaften die berufliche Perspektive düster. Architekten und Bauingenieure, ebenso auch Vermessungsingenieure, waren am deutlichsten von der schwachen Konjunkturlage betroffen.

Unternehmen gingen bei der Personalauswahl von Ingenieuren oft überaus selektiv vor. Sie stellten nur dann Bewerber ein, wenn diese die sehr spezifischen Anforderungen des Unternehmens und der Tätigkeit sehr weitreichend erfüllen konnten.

Aktuelle Fachkenntnisse allein reichten nicht aus, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ohne umfangreiche IT-Kenntnisse bestanden für Ingenieure kaum noch Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher Abläufe, der hohe Kosten- und der damit steigende Innovationsdruck sowie die Ausrichtung auf Kundenwünsche und Markterfordernisse verlangen von Ingenieuren mehr Managementqualifikationen und Prozesswissen. Wichtige Auswahlkriterien sind für Unternehmen daher auch die Soft Skills der Bewerber. Gleichzeitig mussten sich Bewerber auf vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Arbeitszeit- und Beschäftigungsformen einstellen.

Die Gesamtzahl der arbeitslosen Ingenieure nahm 2002 zu, jedoch lag dieser Anstieg deutlich unter dem Durchschnitt aller akademischen Berufe. Die Auswirkungen von Insolvenzen und Restrukturierungen der Unternehmen spürten auch die Ingeni-



eure. Ebenso war festzustellen, dass sich Ingenieure arbeitslos meldeten, die sich erst in den letzten ein bis zwei Jahren selbstständig gemacht hatten und durch die extrem schlechte Auftragslage jetzt zur Aufgabe gezwungen waren.

Ältere Ingenieure wurden deutlich weniger nachgefragt, ab Fünfundzwanzig waren sie nahezu chancenlos. Auch gezielte Vermittlungsprogramme für diese Gruppe verbesserte die Situation nicht.

Abgesehen von Bauingenieuren und Architekten ergaben sich für Berufsanfänger durchaus Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, auch wenn sich für die meisten Ingenieurberufe die Sucharbeitslosigkeit verlängerte. Praxiskontakte, die während des Studiums – etwa in berufspraktischen Semestern – geknüpft wurden, zahlten sich aus.

Die Bewerber fragten jenseits des Vermittlungsanliegens vermehrt Karriere- und Strategieberatung nach. Ebenso war festzustellen, dass der Stellenwert und die Akzeptanz des Stellen-Informationsservice und des Arbeitgeber-Informationssystem zugenommen haben. Bei Bewerbern der Ingenieurberufe und Arbeitgebern hat sich die Nutzung von Internetstellenbörsen deutlich verstärkt. Zudem stellten Ingenieurbüros und Großunternehmen laufend geeignete Absolventen ein, ohne Stellenausschreibungen vorzunehmen.

### **Naturwissenschaftler**

Die Arbeitsmarktsituation in den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen differierte auch im Jahr 2002 sehr stark. Während sich im Bereich Mathematik, Chemie und Physik die Situation aus Sicht der Bewerber vergleichsweise entspannt hat, war sie in der Biologie, der Geographie und der Geologie weiterhin problematisch.

Schwerpunkt der ausgeschriebenen Positionen waren Forschungs- und Entwicklungsaufgaben. Unternehmen unterschiedlicher Branchen zeigten sich je nach Fachrichtung an Naturwissenschaftlern interessiert. Wichtig war dabei insgesamt die Anwendungsorientierung des jeweils vorhandenen Fachwissens.

Vereinzelt hatten Naturwissenschaftler Chancen als Quereinsteiger im Lehramt. Aufgrund der Krise im IT-Bereich reduzierten sich die Möglichkeiten für Naturwissenschaftler mit entsprechenden Fachkenntnissen, in diese Branche einzusteigen.

Auch für Naturwissenschaftler galt, dass die Arbeitslosigkeit bei Absolventen weniger stark angestiegen ist als bei berufserfahrenen Bewerbern. Insbesondere wenn das Studium durch

Praktika, Nebenjobs und eine praxisorientierte Diplomarbeit berufsnah gestaltet wurde, gelang der Berufseinstieg schnell.

Bei allen Naturwissenschaftlern waren auch junge, teilweise promovierte Bewerber mit einer universitären wissenschaftlichen Laufbahn von Sucharbeitslosigkeit betroffen. Damit zeigten sich auch für Naturwissenschaftler die Auswirkungen der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes.

Auch unter den arbeitslosen Naturwissenschaftlern befand sich eine größere Gruppe im Alter über 50 Jahre, deren Integration in den Arbeitsmarkt sich schwer gestaltete.

Naturwissenschaftler nutzten intensiv die Jobbörsen im Internet sowie die Stellenangebote auf den Homepages von Unternehmen. Auch Initiativbewerbungen waren vielfach erfolgreich. Daher meldeten sich viele Naturwissenschaftler zwar arbeitslos, fragten bei der Arbeitsvermittlung dann jedoch vor allem Informationen und Beratung nach.

### **Ärzte**

Die Zahl der arbeitslosen Humanärzte war bei der Stichtagserhebung Ende September 2002 erneut deutlich niedriger als im vorangegangenen Jahr. Seit dem Beginn gesamtdeutscher Erhebungen zur Akademikerarbeitslosigkeit im Jahr 1992 gab es noch nie eine solch niedrige Zahl arbeitsloser Ärzte.

Fachärzte aller Gebiete, aber auch Assistenzärzte und AiP hatten kaum Probleme bei der Stellensuche. Der Nachfragerückgang bei den Dienststellen der Bundesanstalt spiegelte wohl auch die Erfahrung der Stellenanbieter wider, dass die Vermittler in den Arbeitsämtern angesichts der historisch geringen Arbeitslosenzahl nur selten in der Lage waren, geeignete Bewerber zu vermitteln. Dies galt vor allem für weite Teile Ostdeutschlands und für ländliche Regionen Westdeutschlands. Zunehmend klagten aber auch viele große Häuser an attraktiven Standorten über Probleme bei der Stellenbesetzung. Die Situation wurde insgesamt dadurch verschärft, dass das Interesse der jungen Ärzte an nichtkurativen Tätigkeiten oder Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland nach wie vor sehr groß war.

### **Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe**

Die wirtschaftliche Stagnation drückte die Nachfrage nach IT-Experten, Kaufleuten, Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen auch im Jahr 2002.



## Überblick über die Gesamtentwicklung (Fortsetzung)

Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber meldeten den Arbeitsämtern 29 % weniger offene Stellen als 2001. Überdurchschnittlich stark sank die Bereitschaft, IT-Experten (–44 %), Volks- (–37 %) und Betriebswirte (–34 %) einstellen zu wollen. Gegen den Trend entwickelte sich das Stellenangebot für Verkaufsleiter (+31 %), Versicherungsfachleute (+9 %) sowie Bank- und Sparkassenfachleute (+7 %).

Der Rückgang der IT-Stellenangebote um 44,2 % bewegte sich nun schon im zweiten Jahr hintereinander in einer dramatischen Höhe (2001: –37 %). Allerdings verlief die Entwicklung für einzelne Berufe radikal unterschiedlich. Am stärksten war der Einbruch bei den Berufen mit den meisten Stellenangeboten: den Informatikern (–43 %) und den Anwendungsprogrammierern (–61 %). Dagegen schnellte das Interesse der Arbeitgeber an Systemprogrammierern sprunghaft nach oben, nämlich um 110 %. Ende 2002 waren 62 % mehr IT-Experten im Bewerberpool der Arbeitsämter als ein Jahr vorher. Die Arbeitslosigkeit stieg zum 30. 9. 2002 sogar um 86 %.

Auch für **Juristen** ging das Stellenangebot zurück – allerdings im Verhältnis zu anderen akademischen Berufen leicht unterdurchschnittlich: Im Laufe des Jahres 2002 gab es 17 % weniger Offerten als ein Jahr zuvor. Hinzu kamen steigende Bewerber- und Arbeitslosenzahlen. Zum Jahresende lag die Zahl der Bewerber um 27 % über dem Vorjahreswert; die Arbeitslosigkeit war Ende September um 34 % angewachsen. Für viele Juristen bestanden nach dem zweiten Staatsexamen die einzigen Möglichkeiten zum Berufseinstieg darin, sich entweder selbstständig zu machen oder nicht ausbildungsadäquat zu arbeiten.

Bewerber mit wirtschaftsnahen Ausbildungen litten naturgemäß besonders unter der wirtschaftlichen Stagnation. Dementsprechend sank das Stellenangebot für **Wirtschaftswissenschaftler** um 34 %. Die Zahl der Bewerber stieg binnen Jahresfrist um 20 %, die der Arbeitslosen um 23 %. Anders als beim Stellenangebot entwickelten sich diese Werte allerdings je nach Qualifikation sehr unterschiedlich. So waren Ende des Jahres 2002 zwar 23 % mehr Betriebswirte als Bewerber gemeldet, aber nur 9 % mehr Volkswirte. Ähnlich sah es Ende September bei der Arbeitslosigkeit aus. Einem Plus von 36 % bei den Betriebswirten stand ein Zuwachs von 14,5 % bei den Volkswirten gegenüber. Darin zeigt sich, dass Volkswirte mehr als

Betriebswirte auch wirtschaftsferne Positionen besetzten.

### Lehrer

Der Arbeitsmarkt für Lehrer war auch im Jahr 2002 gekennzeichnet von einer hohen Nachfrage aus dem öffentlichen Schulwesen; dies führte dazu, dass die meisten der dem Markt zur Verfügung stehenden Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen gute Aussichten auf einen entsprechenden Arbeitsplatz hatten.

Die ohnehin hohe Nachfrage bekam durch die Ergebnisse der PISA-Studie einen zusätzlichen Schub. Die Bundesländer begannen im Laufe des Jahres, mit unterschiedlichen Schwerpunkten Konsequenzen zu ziehen. Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ unterstützte auch die Bundesregierung im Gefolge der Studie ihrerseits den Aufbau von bis zu 10 000 Ganztagschulen. In aller Regel waren die entsprechenden Maßnahmen mit einem hohen zusätzlichen Bedarf an Lehrkräften verbunden.

Der in einigen Regionen und Schulstufen ohnehin bereits latent vorhandene Mangel an qualifizierten Lehrkräften hat sich hierdurch weiter verstärkt. Die meisten westlichen Bundesländer sahen sich deshalb veranlasst, Möglichkeiten des Quereinstiegs in den Lehrerberuf zu erweitern.

### Geistes- und Sozialwissenschaftler

Im Kontext der allgemeinen Konjunkturschwäche standen für Funktionen in der Privatwirtschaft, wie z.B. Personalwesen, Werbung, Marketing oder Vertrieb, für die in den vorangegangenen Jahren gerne auch fachlich versierte Geistes- und Sozialwissenschaftler berücksichtigt wurden, zunehmend Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und anderer Fachwissenschaften zur Verfügung. Selbst Geistes- und Sozialwissenschaftler mit hoher fachlicher Kompetenz und hervorragendem Persönlichkeitsbild hatten in diesem Umfeld deutlich geringere Chancen zu einem Quereinstieg in der Privatwirtschaft.

Erschwerend kam hinzu, dass die für diese Akademikerguppen traditionell wichtigen Beschäftigungsfelder wie Journalismus, Verlage oder Agenturen besonders schwierige wirtschaftliche Verhältnisse zu beklagen hatten und zu umfangreichen Personalabbaumaßnahmen gezwungen waren.



Negativ wirkten sich für diese Bewerber im Jahr 2002 die restriktiveren Zugangs- und Förderungsvoraussetzungen bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten aus. Diese boten in der Vergangenheit wichtige Möglichkeiten, den beruflichen Einstieg zu begleiten.

Bei diesen Berufsgruppen machten sich die Änderungen des Hochschulrahmengesetzes in besonderem Maße bemerkbar: Eine gegenüber den Vorjahren deutlich höhere Zahl von Bewerbern meldete sich nach langjähriger Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich arbeitslos.

### Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente war angesichts der aus Bewerbersicht in weiten Teilen trostlosen Arbeitmarktsituation auch 2002 nicht aus dem Alltag der Berater und Vermittler wegzudenken. Allerdings prüften sie noch mehr als früher in jedem Einzelfall, ob Förderung grundsätzlich der wirtschaftlichste Weg der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt war und, wenn ja, welche Art der Förderung. Außerdem erschwerte die wirtschaftliche Lage generell die Einmündung auch von zielgerichtet Geförderten. Beides zusammen führte dazu, dass der Umfang der Förderung sank. Vereinzelt entschlossen sich Ämter im Jahr 2002, für die Zielgruppe der Akademiker keine speziellen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mehr zu finanzieren. Dagegen rückten Hilfestellungen zur Existenzgründung wie Seminare und Überbrückungsgeld mehr in den Vordergrund.

Von den 126 836 offenen Stellen für Akademiker entfielen 7 651 auf ABM. Das entsprach einem Anteil von 6 %. 2001 waren noch 12 177 offene Stellen oder 7,4 % als ABM ausgeschrieben gewesen. Damit schrumpfte die Zahl der ABM-Angebote für Akademiker erneut und zwar um 37,2 %, nachdem sie schon im Jahr 2001 gegenüber dem Vorjahr um 25,5 % zurückgegangen war. Auch 2002 richteten sich die meisten Offerten für ABM an Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und Geisteswissenschaftler. Bei einigen Berufen wie Forstverwalter/Forstwirte und bildende Künstler machten ABM mehr als ein Drittel der Offerten aus.

Im Jahr 2002 begannen insgesamt 456 301 Personen eine Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung. Davon waren 30 157 Akademiker, d.h. 6,6 %. Im Jahr 2001 hatte der Anteil erst bei 6,1 % gelegen. So unterschiedlich wie die Defizite der Teilnehmer waren auch die Lerninhalte. Das Spektrum reichte

von sehr allgemeinen Maßnahmen wie Bewerbungs-, Rhetorik- und Präsentationstraining über IT- und Fremdsprachenkurse bis hin zu so speziellen Inhalten wie dem Umgang mit Geo-Informationssystemen. Mehr und mehr setzten sich modulare Maßnahmen durch, um gezielt Defizite abzubauen. Zeiten im Betrieb erleichterten den späteren Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Allerdings gelang dieser nicht mehr so reibungslos wie früher. Das sinkende Stellenangebot beeinträchtigte auch die Integrationschancen von akademisch vorgebildeten Maßnahmeabsolventen.

## Vermittlung von Führungskräften der oberen und obersten Leitungsebene

Die wirtschaftliche Gesamtentwicklung war im vergangenen Jahr schwierig. Eine schwache Binnen- nachfrage und das daraus resultierende geringfügige Wirtschaftswachstum wirkten sich negativ auf den Arbeitsmarkt aus.<sup>5)</sup> Auch der Akademikerarbeitsmarkt befand sich 2002 – mit nur wenigen Ausnahmen – im Abwärtstrend. Die Vermittlungstätigkeit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) im Bereich der Führungskräfte der oberen und obersten Leitungsebenen stand 2002 ebenso unter dem Einfluss der sich weiter abflachenden Konjunktur. Führungskräfte, die die Position wechseln wollten oder veranlasst waren, dies zu tun, sahen sich einer ungünstigen Angebotslage gegenüber. Der Rückgang an offenen Stellen in diesem Marktsegment betrug 9,6 %. Die Zahl der Bewerber wuchs dagegen überproportional (+43,3 %). Prozentual in etwa gleichem Umfang wie das Stellenangebot sank die Zahl der Vermittlungen von Führungskräften (–9,1 %).

- Die ZAV erhielt 2002 insgesamt 1 844 Aufträge zur Besetzung vakanter Positionen in der oberen und obersten Leitungsebene und Aufträge der Suche nach Fach- und Führungskräften im Gesundheitswesen. Die Suchaufträge nach geeignetem Führungspersonal kamen zu 49,8 % aus der Industrie, zu 4,1 % aus dem Handel und zu 32,7 % aus dem Dienstleistungssektor und zu 13,4 % aus dem Gesundheitswesen.

<sup>5)</sup> Im Jahr 2002 wuchs die Wirtschaft um 0,2 %. 2001 hatte das Wachstum noch 0,6 % betragen. Daten des Statistischen Bundesamtes.



## Überblick über die Gesamtentwicklung (Fortsetzung)

- Im Jahr 2002 beauftragten 3 881 Führungskräfte die ZAV mit der Suche nach einer neuen Position (+43,3 %). Die Bewerber kamen zu 41,5 % aus der Industrie, zu 9,3 % aus dem Handel, zu 46,2 % aus dem Dienstleistungssektor. 3,0 % waren Fach- und Führungskräfte des Gesundheitswesens. Nicht nur der extreme Zuwachs der Bewerberzahl bedeutete eine besondere Herausforderung für die Managementvermittlung der ZAV. Stellt man die Vakanzen den Vermittlungsgesuchen der Führungskräfte gegenüber, zeigt sich auch eine Ungleichgewichtung in den einzelnen Wirtschaftssektoren.
- Die Berater und Beraterinnen der ZAV haben 399 Führungskräfte in eine neue Position vermittelt. Dabei waren 50,4 % der neu besetzten Positionen in Industrieunternehmen angesiedelt, 2,2 % im Handel, 39,6 % im Dienstleistungssektor. Die restlichen 7,8 % der Vermittlungen betrafen Fach- und Führungspositionen im Gesundheitswesen.

### Die wichtigsten Branchenentwicklungen

In den einzelnen Branchen verlief die Entwicklung überaus unterschiedlich. Stellt man die Vakanzen den Vermittlungsgesuchen der Führungskräfte gegenüber, zeigt sich auch ein Ungleichgewicht in den einzelnen Wirtschaftssektoren.

Der Maschinen- und Anlagebau ist eine Branche mit hohem Exportanteil. Im Jahr 2002 wurde die schwache Binnennachfrage teilweise noch durch bestehende Auslandsnachfrage kompensiert. Gleichwohl waren die Kapazitäten nicht zu 100 % ausgelastet. Die Kurzarbeit nahm zu. Die Steigerung der Produktivität etwa durch erhöhte Automatisierung, Kostencontrolling und Outsourcing von Aufgaben jenseits der Kerngeschäftsbereiche standen im Mittelpunkt von Unternehmensüberlegungen. Dies wirkt sich auch auf die Personalstruktur der Führungsebenen aus. Dennoch entwickelte sich dieser Wirtschaftsbereich aus Sicht der Führungskräftevermittlung abweichend zum Gesamttrend positiv. Die Zahl der offenen Stellen nahm zu (+11 %), darunter war ein hoher Anteil von Positionen der ersten Managementebene. Die Bewerberzahl stieg unterdurchschnittlich, allein die Zahl der Bewerber über 50 Jahre nahm um 43 % zu. Auffällig war, dass es weniger Bewerber mit Fachhochschulabschluss gab, dagegen die Zahl

der Kandidaten mit Universitätsabschluss um 40 % zunahm.

Die Nachfrage nach Führungskräften in Elektronik/IT-Unternehmen war weiter rückläufig. Die euphorischen Erwartungen aus dem Bereich Telekommunikation (UMTS) haben sich bisher noch nicht erfüllt, sodass die Branche bei der Besetzung von Positionen weiter zurückhaltend blieb. Dies hatte mit zur Folge, dass die Zahl der Führungskräfte, die nach einer neuen Position suchten, überdurchschnittlich anstieg (+58 %). Der sich fortsetzende wirtschaftliche Einbruch bei IT-Unternehmen nach dem Boom Ende der Neunziger Jahre ist ebenso daran abzulesen, dass die Zahl von Bewerbern unter 40 Jahren sich nahezu verdoppelte (+96 %) und dass auch der Anteil an Führungskräften ohne Hochschulabschluss stark anstieg (+87 %). Der Anteil der Führungskräfte, die von der ZAV aus der Arbeitslosigkeit heraus oder gekündigt in IT- und Elektronikunternehmen vermittelt wurden, stieg deutlich an.

In der Chemischen Industrie hat sich mittlerweile die Fusionswelle gelegt. Dies wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt für Führungskräfte aus. Zwar ging die Zahl der Vakanzen um 27 % zurück – überproportional die der ersten Ebene (Vorstand, Geschäftsführer) –, doch sank gleichzeitig auch die Zahl der Personen, die eine neue Position anstrebten (–6 %), eine zum Gesamttrend gegenläufige Bewegung. Es gab 41 % weniger Vermittlungen als im Vorjahr, jedoch stieg der Anteil der Vermittlungen in kleine Unternehmen unter 100 Beschäftigten.

Der Abwärtstrend in der Bauwirtschaft hat sich weiter fortgesetzt. Der deutliche Rückgang beim Eigenheimbau und die aufgrund der angespannten Haushaltslage verringerte öffentliche Investitionstätigkeit belasten den Hoch- und Tiefbau. Die der Managementvermittlung angezeigten Vakanzen auf Führungsebene gingen um 22 % zurück. Auffällig war, dass der Rückgang vor allem Positionen in Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitern betraf, während bei kleineren Unternehmen unter 100 Beschäftigten mehr Vakanzen gemeldet wurden.

Die Konzentrationsprozesse im Handel setzten sich auch 2002 weiter fort. Damit sank, wie bereits in den Vorjahren, in diesem Wirtschaftszweig der Bedarf an Führungskräften. Gleichzeitig stagnierte der private Konsum im Berichtsjahr (–0,5 %), der





im Vorjahr noch geringfügig gewachsen war (+1,5 %)<sup>6)</sup>. Die deutlich spürbaren wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Handel konnten auch nicht durch die Wachstumsimpulse ausgeglichen werden, die allein im E-commerce zu spüren waren.

Damit gestaltete sich für die Managementvermittlung der ZAV die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit überaus schwierig. Die Zahl der gemeldeten Vakanzen blieb auf dem Vorjahresniveau (2001: 72 Aufträge von Unternehmen, 2002: 75). Die schwierige Marktlage brachte es mit sich, dass die Zahl der Vermittlungen sich halbierte, während sich die Bewerberzahl gleichzeitig verdoppelte.

Der Zusammenbruch des Neuen Marktes und die Baisse an deutschen und internationalen Börsen haben die Arbeitsmarktlage im Finanzdienstleistungssektor 2002 weiter stark verschlechtert. Verringerte Ertragslagen aus schwachen Kundengeschäften erhöhten den Druck auf die Unternehmen, die Kosten zu reduzieren und Geschäftsfelder abzubauen. Der Geschäftsrückgang ist auch bei filiallosen Unternehmen zu beobachten. Diese Entwicklung verstärkte die bereits laufenden Stellenabbauprogramme. Die Managementvermittlung der ZAV konnte zudem beobachten, dass die geringe Personalnachfrage eher auf Spezialisten als auf Führungskräfte mit Personalverantwortung ausgerichtet war. Der Rückgang an zu besetzenden Positionen der ersten Managementebene geht einher mit dem gleichzeitigen Zuwachs an Positionen mit einem Jahresgehalt knapp unter 50 000 €.

Auch Unternehmensberatungen leiden weiter unter der allgemein schlechten Konjunktur. In der Führungskräftevermittlung der ZAV nahm die Zahl der Vakanzen bei den betriebswirtschaftlichen Dienstleistungen um 33 % ab, bei den IT-Dienstleistungen um 40 %. Offerten waren oft dem Interimsmanagement zuzuordnen. Auffällig ist überdies, dass besonders häufig kleine Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten Führungspersonal für befristete Projekte nachfragten. Hier betrug der Stellenrückgang nur 6 %. Für die Bewerber im Sektor betriebswirtschaftlicher Dienstleistungen war interessant, dass besonders Kandidaten mit Fachhochschulabschluss gut vermittelt werden konnten (+13 %).

Für Logistikunternehmen war 2002 ein wirtschaftlich weniger schwieriges Jahr als für Unternehmen anderer Branchen. Die Konzentration von Unternehmen auf ihre Kerngeschäftsbereiche hat jeweils ein Outsourcing von Logistikprozessen zur Folge. Dieser Trend setzte sich auch 2002 fort, sodass der Arbeitsmarkt für Logistikkkräfte sich anders ent-

wickelte als der allgemeine Trend. Die Managementvermittlung der ZAV konnte 2002 das Vermittlungsergebnis von 2001 halten, obwohl auch hier die Zahl der gemeldeten offenen Stellen zurückging. Dieser Rückgang an Vakanzen war vor allem bei kleineren Unternehmen bis 100 Mitarbeitern und bei Unternehmen über 1 000 Mitarbeitern zu spüren. Bei einer Unternehmensgröße von 100 bis 499 Mitarbeitern war demgegenüber sogar ein Zuwachs an gemeldeten offenen Positionen zu verzeichnen.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für ärztliche Führungskräfte unterscheidet sich weiterhin beträchtlich von der Situation der Führungskräfte der Wirtschaft. Hier macht sich noch immer bemerkbar, dass die Weiterbildungskapazitäten mit dem Bedarf an spezialisierten Mediziner nicht Schritt gehalten haben. Auch 2002 hatten fast alle Krankenhäuser Schwierigkeiten, Facharztpositionen zu besetzen. Die günstige Nachfragesituation ermöglicht es Bewerbern, aus gesicherter Position heraus nach neuen Berufsperspektiven zu suchen. Zugleich ist auch die Arbeitslosenzahl der Fachärzte zur Zeit sehr niedrig. Mit einer Entspannung auf dem fachärztlichen Stellenmarkt ist auf absehbare Zeit nicht zu rechnen.

Vor diesem Hintergrund war der Vermittlungsspielraum der Beraterinnen und Berater der ZAV im Berufsbereich Medizin weiter äußerst beschränkt. Während die gemeldeten Vakanzen 13,4 % aller Vermittlungsgesuche ausmachten (Vorjahr: 14,4 %) und die Bewerberzahlen insgesamt deutlich stiegen, stieg die Bewerberzahl der Mediziner kaum (+3 %).

### Struktur der offenen Führungspositionen

Der 2002 zu verzeichnende Gesamtrückgang der Vakanzen war besonders stark im Dienstleistungssektor zu spüren (-23 %). Auch im Gesundheitswesen war die Zahl der Offerten rückläufig (-16 %). Demgegenüber war in der Industrie im Durchschnitt sogar ein leichter Zuwachs zu verzeichnen (+3 %) (Grafik 4).

In der Industrie hatten vor allem Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern eine Führungsposition zu besetzen (+9 %). Demgegenüber war in anderen Wirtschaftssektoren der Trend anders ausgerichtet und es gab weniger Positionen in die-

<sup>6)</sup> Daten des Statistischen Bundesamtes

## Überblick über die Gesamtentwicklung (Fortsetzung)

ser Unternehmensgröße (Handel und Dienstleistungen: -27 %).

In der Gehaltsstruktur der gemeldeten offenen Führungspositionen gab es deutliche Verschiebungen. Führungskräfte für Positionen, die mit weniger als 50 T€ Jahresgehalt dotiert waren, wurden häufiger gesucht als im Vorjahr (+43 %). Parallel dazu ging die Nachfrage nach Führungskräften mit mehr als 100 T€ beachtlich zurück.

Nachgefragt waren in der Industrie vor allem Führungskräfte der ersten Managementebene (+38 %), gefolgt von Hauptabteilungsleitern (+10 %). Gleichwohl war im Gesamtbild aller Wirtschaftssektoren auf der Ebene der Hauptabteilungsleiter ein Rückgang der Vakanzen um 5 % zu beobachten.

### Struktur des Bewerber-Pools

Die Gesamtzahl der Bewerber bei der Managementvermittlung der ZAV wuchs um 43,3 %. Während die Bewerberzahl im Baugewerbe konstant blieb und in der Chemie sogar ein Rückgang von 6 % zu beobachten war, gab es in der IT-Branche einen Anstieg von 58 %. In der Pharmazie stieg die Zahl der Bewerber um 52 %, im Handel um 50 %, in der Nahrungsmittelindustrie um 22 % und auch beim Maschinenbau um 25 % (Grafik 5).

Überproportional gewachsen ist die Zahl der Bewerber, die sich aus der Arbeitslosigkeit heraus um eine neue Führungsposition bemühten (+80 %).

Im Handel stieg die Zahl der Kandidaten, deren Arbeitsverhältnis gekündigt war oder die bereits arbeitslos waren, um mehr als 100 % bzw. um mehr als 70 %, bei den Finanzdienstleistern um 105 % (gekündigt) und 100 % (arbeitslos vor Vermittlung). In diesem Sektor waren zunehmend auch jüngere Führungskräfte mit Studium zu einem Stellenwechsel gezwungen. Unter den Logistikern baten vermehrt Führungskräfte mit Hochschulabschluss um die Vermittlung in eine neue Position. In der Chemiebranche stieg der Anteil arbeitsloser Bewerber um 27 %.

Der Anstieg der Bewerberzahlen verteilt sich relativ gleichmäßig auf die Altersgruppen unter 40, zwischen 40 und 50 und über 50 Jahre. Ein überproportional hoher Zuwachs an jüngeren Bewer-

bern ist jedoch in der Beratungsbranche, im Pharmabereich, in der Telekommunikation und im IT-Bereich festzustellen. Hier spiegelt sich deutlich die Wirtschaftsentwicklung dieser Marktsegmente wider. Im Baugewerbe verhielt sich der Trend anders: Die Zahl der Führungskräfte älter als 50 Jahre, die um die Vermittlung in eine neue Position nachsuchten, verdoppelte sich, während die unter 40-Jährigen um ein Drittel niedriger war als im Vorjahr.

### Vermittlungsergebnisse

Trotz der überaus angespannten Wirtschaftslage ging die Zahl der Vermittlungen nur um 9,1 % zurück (Grafik 6). In der Struktur der Vermittlungen ist bemerkenswert, dass 10 % mehr Führungskräfte aus der Arbeitslosigkeit heraus vermittelt werden konnten. Demgegenüber nahm die Zahl der Vermittlungen von Führungskräften in ungekündigter Position um 22 % ab. In der letztgenannten Gruppe kann man derzeit eine geringere Bereitschaft vermuten, sich neu zu orientieren und zu positionieren (Grafik 7).

Der Rückgang an Vermittlungen betraf besonders ausgeprägt die erste Managementebene, während bei der zweiten Ebene ein Zuwachs von 17 % zu verzeichnen war. Die von der ZAV vermittelten Manager gingen insgesamt vorrangig in Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 100 und 499.

Vorbehalte gegenüber älteren Bewerbern bestehen auch im Führungskräftearbeitsmarkt. Gleichwohl nahm in den Industriebranchen die Zahl der Vermittlungen in der Altersgruppe der über 50-Jährigen um 5 % zu. Im Handel und Dienstleistungssektor waren diese Zahlen rückläufig (-11 %), dieser Rückgang korrespondiert jedoch mit dem Gesamtrückgang der Vermittlungszahlen.

Für Führungskräfte der Wirtschaft haben Berlin und die fünf neuen Bundesländer im Jahr 2002 an Attraktivität verloren. In dort ansässigen Unternehmen fanden 22 Prozent der vermittelten Manager eine neue Position. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um sieben Prozentpunkte. Manager in Ostdeutschland verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als Führungskräfte in vergleichbaren Positionen in Westdeutschland.



Angesichts der wachsenden Zahl an Bewerber gewann für die Führungskräftevermittlung der ZAV die Bewerberauswahl zunehmend an Bedeutung. Die Zahl der Beratungsgespräche nahm zu. Die schwierige Arbeitsmarktlage machte zudem besonders intensive Beratungsgespräche notwendig. Gleichzeitig verändert sich teilweise der Kundenkontakt zu Unternehmen. Die Internetpräsenz und Mailing-Aktionen gewannen bei der Stellenakquise und Vermittlung an Bedeutung. Jedoch blieben auch 2002 Anzeigen in den überregionalen Printmedien sowie in Markt und Chance erfolgversprechend.

## Akademiker und Führungskräfte mit Behinderung

Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) informiert, berät und vermittelt auch schwerbehinderte Führungskräfte und schwerstbehinderte Hochschulabsolventen.

Das Vermittlungsergebnis für das Jahr 2002 konnte um 16 % gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Es gelang, 242 Akademiker und Führungskräfte mit Behinderungen auf Arbeitsplätze zu vermitteln, obwohl es sich bei allen vermittelten

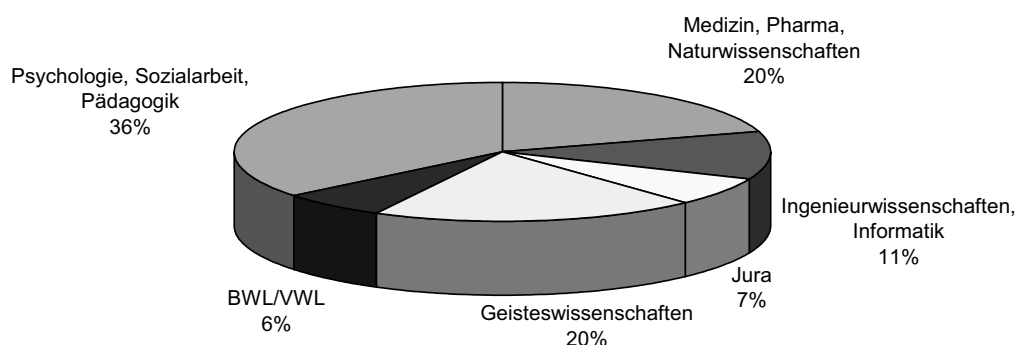
Personen um Bewerber mit schwersten Behinderungen handelte und vielfach weitere, die Vermittlung erschwerende Merkmale (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, dauernde Pflegeabhängigkeit mit Assistenzbedarf am Arbeitsplatz) vorlagen.

Dies war nur möglich, weil durch gezielte Mailingaktionen neue Stellen akquiriert wurden und Kooperationsvereinbarungen mit verschiedenen Arbeitgebern jetzt zu konkreten Vermittlungen führten. Gleichzeitig hat sich die ZAV in mehreren Projekten der Gemeinschaftsinitiative EQUAL engagiert. Darüber hinaus verbesserte eine regelmäßig erscheinende Newsletter die Kundenbindung und erschloss zusätzliche Selbsthilfepotenziale.

Die Vermittlungsmöglichkeiten waren von arbeitsmarktlichen Trends weitgehend unbeeinflusst. Eine Ausnahme bildete der Arbeitsmarkt für Ärzte. Der inzwischen ausgeprägte Ärztemangel erleichterte die Vermittlung beträchtlich.

Zumeist nahmen die Arbeitgeber die verfügbaren Hilfen bei der Einstellung Behinderter in Anspruch. Sehr gute Erfolge erzielte der Einsatz des Instrumentes der Probebeschäftigung. Nur in Ausnahmefällen erfolgte keine Übernahme in ein sich anschließendes Arbeitsverhältnis.

**Vermittlungen von Akademikern und Führungskräften mit Behinderungen  
im Jahr 2002 nach Berufsfeldern**



## **Einzeldarstellungen der Teilarbeitsmärkte für Fach- und Führungskräfte**

### **Ingenieure**

- Ingenieure
- Bauingenieure
- Architekten
- Vermessungsingenieure
- Elektroingenieure
- Maschinenbauingenieure
- Wirtschaftsingenieure
- Sonstige Ingenieure



# Ingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>58 300 (+14,1 %)</b>
Frauenanteil:	26,3 % (2001: 26,3 %)
mit Universitätsabschluss:	49,1 % (2001: 53,3 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>33 800 (-19,5 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>6 000 (-57,1 %)</b>
Frauenanteil:	19,3 % (2001: 14,6 %)

Mit sich abschwächender Konjunktur ließ auch im Ingenieurbereich seit Beginn des Jahres 2002 die Einstellungsbereitschaft nach. Die Zahl der eingegangenen Stellenangebote war, wie bereits im Vorjahr, rückläufig (-19,5 %). Die Arbeitsmarktsituation hat sich insgesamt verhaltener und schwieriger entwickelt. Jedoch stellt sich die Lage für die einzelnen Ingenieurberufe keineswegs einheitlich dar. Beschäftigungsmöglichkeiten bestanden in erster Linie für Maschinenbau- und Elektroingenieure.

Aber auch Wirtschaftsingenieure konnten ohne größere Schwierigkeiten eine Position finden. Demgegenüber ist im Bereich der konstruktiven Ingenieurwissenschaften die berufliche Perspektive düster. Architekten und Bauingenieure, ebenso auch Vermessungsingenieure, sind am deutlichsten von der schwachen Konjunkturlage betroffen.

In Ostdeutschland fiel in den großen Ingenieurberufen prozentual der Rückgang an neu gemeldeten offenen Stellen nicht so drastisch aus wie in Westdeutschland. Lag der Rückgang im Maschinenbau im Westen bei 17,9 %, so betrug er im Osten nur 8,3 %. In der Elektrotechnik lag der Rückgang an offenen Stellen ebenfalls bei etwa der Hälfte des Westwertes (35,1 % im Westen; 17,6 % im Osten). Bei den Bauingenieuren blieb die Zahl der gemeldeten offenen Stellen in Ostdeutschland auf dem Vorjahresniveau, während sie im Westen um 12,5 % zurückging (Grafik 8).

Aufgrund der schwer prognostizierbaren Wirtschaftsentwicklung und der unsicheren Auftragslage konzentrierten die Unternehmen sich vorrangig auf die Auslastung ihres Kernpersonalbestandes – Investitionen und Personalerweiterungen stagnierten zwangsläufig. Wirtschaftliche Unwägbarkeiten wurden durch die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften aufgefangen. Mittlere Unternehmen gingen bei ihrer ingenieurtechnischen Personalauswahl oft sehr selektiv vor. Sie stellten nur dann Bewerber

ein, wenn diese die sehr spezifischen Anforderungen des Unternehmens und der Tätigkeit sehr weitreichend erfüllen konnten.

Die Anforderungen der Arbeitgeber waren generell hoch. Es wurden zumeist Ingenieure gesucht, die zwischen 30 und 40 Jahre alt sind, umfangreiche Berufserfahrung vorweisen konnten und sich gleichzeitig auf dem aktuellsten Stand der Technik befanden. Auch Berufsanfänger mit Praxiserfahrungen hatten gute Chancen. Doch aktuelle Fachkenntnisse allein reichten nicht aus, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ohne umfangreiche IT-Kenntnisse bestanden für Ingenieure kaum noch Beschäftigungsmöglichkeiten. Darüber hinaus wurden häufig auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse verlangt. Weitere Pluspunkte brachten gute Fremdsprachenkenntnisse. Hier zeigt sich die stark exportorientierte Ausrichtung vieler Unternehmen, vor allem im Maschinenbau und in der Elektrotechnik.

Insgesamt ist ein allmählicher Wandel im herkömmlichen Berufsbild des Ingenieurs zu beobachten. In vielen Aufgabenbereichen der Wirtschaft haben sich die Ablauf- und Organisationsstrukturen dahingehend verändert, dass neben den rein fachlichen Kenntnissen vermehrt fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten verlangt werden. Die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher Abläufe, der hohe Kosten- und der damit steigende Innovationsdruck sowie die Ausrichtung auf Kundenwünsche und Markterfordernisse verlangen von Ingenieuren mehr Managementqualifikationen und Prozesswissen. Wichtige Auswahlkriterien sind für Unternehmen daher auch die Schlüsselqualifikationen der Bewerber. Team- und Kommunikationsfähigkeiten, Engagement und Flexibilität wurden als selbstverständlich vorausgesetzt. Gleichzeitig mussten sich Bewerber auf vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Arbeitszeit- und Beschäftigungsformen einstellen. So wurde insbesondere bei Bauingenieuren und Architekten viel mit befristeten projektgebundenen Verträgen gearbeitet.

Die Gesamtzahl der arbeitslosen Ingenieure nahm 2002 zu (+14,2 %) (Grafik 9). Bemerkenswert ist jedoch, dass dieser Anstieg deutlich unter dem Durchschnitt aller akademischen Berufe lag (+22,5 %). Die Auswirkungen von Insolvenzen und Restrukturierungen der Unternehmen spürten auch die Ingenieure. Ebenso war festzustellen, dass sich Ingenieure arbeitslos meldeten, die sich erst in den letzten ein bis zwei Jahren selbstständig gemacht hatten und durch die extrem schlechte Auftragslage jetzt zur Aufgabe gezwungen waren.





## Ingenieure (Fortsetzung)

Abgesehen von Bauingenieuren und Architekten ergaben sich für Berufsanfänger durchaus Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, auch wenn sich für die meisten Ingenieurberufe die Sucharbeitslosigkeit verlängerte. Zum einen zählten sich Praxiskontakte, die während des Studiums – etwa in berufspraktischen Semestern – geknüpft wurden, aus. Andererseits überbrückten Absolventen Phasen der Arbeitslosigkeit durch Aufbaustudiengänge oder befristete Aushilfstätigkeiten, manchmal auch in nicht studienadäquaten Arbeitsfeldern.

Unterschiedliche Chancen bestanden 2002 auf dem Ingenieurarbeitsmarkt für die Universitätsabgänger und die Ingenieure mit FH-Diplom: Während bei Ingenieuren mit Universitätsdiplom die Arbeitslosenzahl in fast allen Disziplinen leicht rückläufig war, stieg sie bei den Fachhochschulabsolventen an.

Bewerber in der Altersgruppe über 40 Jahre werden deutlich weniger nachgefragt, ab 50 waren sie nahezu chancenlos (Grafik 10). Die Vermittlungsschwelle verlagerte sich immer mehr nach unten. Trotz vielfacher Sondermaßnahmen (z.B. „50+ – die können es“) hat sich die Situation für ältere arbeitslose Ingenieure nicht verbessert. Die gesellschaftliche Ausrichtung auf Jugendlichkeit war weiterhin auch bei Personalentscheidern spürbar. Damit drifteten die Bewerberkreise altersmäßig zusehends auseinander. Zu fragen bleibt, ob sich eine Besserung dieser Situation einstellen wird, wenn die Absolventenzahlen in den klassischen Ingenieurdisziplinen sinken. Weil viele ältere Bewerber erhebliche Vermittlungshemmnisse aufwiesen, waren für sie Fortbildungen nicht in dem gewünschten Maße erfolgreich. In einigen Fällen des Qualifikationsdefizits jüngerer Bewerber bleibt kritisch zu fragen, ob die Bundesanstalt für Arbeit für die Beseitigung von Defiziten in der Hochschulausbildung zuständig sein kann. Aussiedler und Kontingentflüchtlinge aus Osteuropa hatten es schwer auf dem Arbeitsmarkt, da ihre Qualifikationen oft nicht den aktuellen Erfordernissen entsprachen.

Die in der Jahresbilanz drastisch gesunkenen Vermittlungszahlen zeigen das schwierige wirtschaftliche Umfeld der Vermittlungstätigkeit. Gleichzeitig kam auch der 2002 kritischer gewordene Blick auf die Validität der Vermittlungszahlen der Bundesanstalt für Arbeit zum Ausdruck. Die Beratung und Vermittlungsstellen beobachteten zugleich, dass

die Bewerber jenseits des Vermittlungsanliegens vermehrt Karriere- und Strategieberatung nachfragten. Ebenso war festzustellen, dass der Stellenwert und die Akzeptanz des Stellen-Informationsservice und des Arbeitgeber-Informationssystem zugenommen haben. Zeitarbeitsfirmen haben ihren Marktanteil steigern können. Bei Bewerbern der Ingenieurberufe und Arbeitgebern hat sich die Nutzung von Internetstellenbörsen deutlich verstärkt. Zudem stellten Ingenieurbüros und Großunternehmen laufend geeignete Absolventen ein, ohne Stellenausschreibungen vorzunehmen.

## Bauingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>12 200 (+15,1 %)</b>
Frauenanteil:	30,1 % (2001: 30,7 %)
mit Universitätsabschluss:	49,1 % (2001: 53,1 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>5 600 (–8,2 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>1 700 (–41,4 %)</b>
Frauenanteil:	24,3 % (2001: 19,3 %)

Die konjunkturelle Lage auf dem Bausektor hat sich 2002 weiter verschlechtert. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ging um 8,2 % zurück (Grafik 11). Gleichzeitig stieg die Zahl der arbeitslosen Bauingenieure um 15,1 %.

Stellenangebote für Bauingenieure kamen aus der Öffentlichen Verwaltung, von Bauunternehmen und Planungsbüros. Die angespannte öffentliche Haushaltslage bewirkte jedoch, dass Kommunen ihre Bautätigkeit etwa in der Kanalisation oder bei Schulbauten deutlich zurückfuhren. Bei Bauunternehmen und Konstruktionsbüros stagnierte die Nachfrage nach neuen Mitarbeitern, da kein Auftragspolster mehr vorhanden war. Insolvenzen einiger Bauunternehmen ließen die Arbeitslosenzahlen unter den Bauingenieuren regional besonders stark anwachsen. Im Osten Deutschlands belebte sich die Auftragslage auch nach dem Hochwasser kaum. Unternehmer und öffentliche Auftraggeber stellten bundesweit vermehrt befristet ein. Einige Firmen gingen auch dazu über, bisherige Angestelltenverträge in freiberufliche Tätigkeiten umzuwandeln. Der Bewerberüberhang





ermöglichte es den Arbeitgebern auch, teilweise unter Tarif zu bezahlen.

Aufgabenschwerpunkte der Offerten waren der Tiefbau, der Wasserbau, der Gleisbau sowie der konstruktive Ingenieurbau. Nur vereinzelt gab es Offerten im Straßenbau und kaum im Hochbau. Bauleiter wurden besonders häufig nachgefragt.

Die Bewerber sollten durchweg aktuelles Fachwissen und Berufserfahrung vorweisen. Oft wurden breite Kenntnisse von der Bauvorbereitung über Kostenrechnung/Controlling bis zur Bauübergabe erwartet. Unverzichtbar waren umfassende CAD-Kenntnisse. Erfahrungen im Projektmanagement und auftragsbezogene Spezialkenntnisse (etwa im Gleisbau) zählten zu den häufig genannten weiteren Anforderungen an die Bewerber. Auch im Baubereich wurden verstärkt betriebswirtschaftliche und managementorientierte Kenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt.

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Bauingenieure stieg im Vergleich zum Vorjahr um 15,1 % (Grafik 12). Auch erfahrenen Bauingenieuren wurde selbst nach langfristigen Beschäftigungen gekündigt. Deutlich war die schwierige Arbeitsmarktlage für die Berufsanfänger zu spüren. Intensive Praxiskontakte und -erfahrungen bereits während des Studiums schienen hier dringend angeraten, um sich nicht auf eine lange Stellensuche nach dem Examen einstellen zu müssen.

Viele berufserfahrene Bauingenieure schlugen den Weg in die Selbstständigkeit ein. Daher gab es eine steigende Nachfrage nach Überbrückungsgeld. In einigen Bewerbergruppen nahm auch die Zahl der langzeitarbeitslosen Bauingenieure zu. So fehlte älteren Bewerbern oft die am Markt geforderte Mobilität oder aktuelles Fachwissen. Bauingenieurinnen haben auf der Baustelle als Bauleiterin nur sehr geringe Chancen; der oft von Frauen vorgebrachte Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ist auf dem Bauingenieurmarkt nicht zu erfüllen. Aussiedler mit fehlendem aktuellen Fachwissen und mit unzureichenden Deutschkenntnissen waren wegen des Bewerberüberhangs und geringer Akzeptanz auf Arbeitgeberseite kaum vermittelbar.

Die Zahl der Vermittlungen von Bauingenieuren nahm 2002 um 41,4 % ab. Für gemeldete Vakanzen konnten sehr schnell geeignete Bewerber gefunden werden, jedoch war das größte Vermittlungshemmnis die Krise der Baubranche insgesamt. So dauerten Vermittlungen auch immer wieder länger, weil sich eine endgültige Projektzusage und damit die Einstellungszusage hinauszögerte.

Die Vielzahl an Bewerbern ermöglicht es den Arbeitgebern überdies, darauf zu verzichten, bei offenen Stellen die Arbeitsämter für eine Vermittlung einzuschalten.

Fortbildungsmaßnahmen für Bauingenieure, oft modular und berufsbegleitend nachgefragt, hatten Schwerpunkte in den Themen CAD und Projektmanagement. Auch Spezialisierungen im Facility Management oder Immobilienmanagement wurden angeboten, vereinzelt auch Schulungen zu Bauleitung, Baurecht, Kalkulation oder Multimedia. Die Fortbildungsangebote wurden oft überregional genutzt.

Viele Bauingenieure sahen die Notwendigkeit, über Zusatzqualifikationen ihr potenzielles Tätigkeitsfeld auszuweiten. Aufbaustudiengänge für Bauingenieure stoßen bei Absolventen auf Interesse, während erfahrene Bauingenieure angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage eher auf neue inhaltliche Schwerpunkte setzen, etwa durch eine Qualifikation zum Bausachverständigen. Angesichts der schwierigen Branchenlage blieb es jedoch auch nach Qualifizierungsmaßnahmen schwierig, die arbeitslosen Bauingenieure in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

## Architekten

<b>Arbeitslose:</b>	<b>7 400 (+32,1 %)</b>
Frauenanteil:	45,0 % (2001: 44,4 %)
mit Universitätsabschluss:	51,6 % (2001: 57,2 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 600 (-5,9 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>500 (-35,9 %)</b>
Frauenanteil:	43,8 % (2001: 32,3 %)

Die weiterhin zurückgehende Baukonjunktur bestimmte die Beschäftigungsaussichten für Architekten. Deshalb ging im Jahr 2002 die Zahl der Stellenangebote weiter zurück (-5,9 %). Sie kamen vorwiegend von öffentlichen Auftraggebern, Architektur- und Planungsbüros sowie Bauunternehmen. Sie waren häufig projektbezogen und befristet. Aufgrund der unsicheren Auftragslage wichen Firmen oft auf freiberufliche Kräfte aus, anstatt einen Architekten fest anzustellen. Die Einsatzgebiete reichten vom Entwurf und der Planung über die Projektierung und Bauleitung bis zum Gebäudemanagement. Zunehmend wurde in den Stellenausschreibungen gefordert, alle Leistungsphasen abdecken zu können.



## Ingenieure (Fortsetzung)

Den Auftraggebern ermöglichte die schlechte Marktlage, das Anforderungsprofil sehr hoch anzusetzen und gleichzeitig das Gehaltsniveau zu senken. CAD-Kenntnisse waren unbedingt notwendig, Berufserfahrung zumeist erwünscht. Insbesondere umfassende Erfahrungen, von der Ausschreibung über die Vergabe bis hin zur Abrechnung, erwiesen sich als vorteilhaft. Juristisches und betriebswirtschaftliches Wissen und Kenntnisse multimedialer Präsentationstechniken wurde teilweise ebenfalls explizit gefordert. Die Bereitschaft zu Mobilität war ein wichtiger Faktor, der von vielen Bewerbern nicht erfüllt wurde.

Die Zahl der arbeitslosen Architekten hat 2002 erheblich zugenommen (+32,1 %). Besonders für Berufsanfänger war es schwierig, eine Stelle zu finden. Mittlerweile finden Absolventen sogar kaum noch postgraduale Praktikumsplätze, um die so dringend geforderte Berufserfahrung zu sammeln. Neben umfassenden aktuellen theoretischen Kenntnissen erwiesen sich Praxiskontakte als hilfreich. Aber auch erfahrene Architekten hatten es oft schwer, eine neue Anstellung zu finden. Fehlende Mobilität oder veraltetes Wissen spielten bei ihrer Arbeitslosigkeit eine Rolle. Aussiedler und Ausländer hatten bei der Stellensuche nur geringe Chancen, denn oftmals wurden ihre Abschlüsse nicht anerkannt oder sie verfügen nicht über ausreichende Deutschkenntnisse.

Der Frauenanteil unter den arbeitslosen und arbeitssuchenden Architekten war auch 2002 besonders hoch. Bei Stellen, in denen auch Bauleiterfunktionen zu übernehmen waren, blieben Frauen chancenlos.

Auffällig war 2002 der überproportionale Zuwachs an arbeitslosen Architekten mit Fachhochschulabschluss. Ihre Zahl stieg um 50 %, während die Zahl der arbeitslosen Architekten mit Universitätsexamen um 18,8 % zunahm. Auch bei den Berufsanfängern war der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Fachhochschulabsolventen ausgeprägter (+28,6 %) als bei den Universitätsabsolventen (+14,3 %).

Trotz der schwachen Konjunktur machten sich sehr viele Architekten selbstständig und nutzten dafür die bestehenden Fördermöglichkeiten. Vereinzelt gingen Architekten ins Ausland, wo die Marktlage derzeit günstiger ist (Norwegen, Schweden, Irland, Niederlande, Schweiz, Österreich). Fehlende Sprachkenntnisse erwiesen sich hier

jedoch – auch in Grenzregionen – als Hemmnis. Einige Bewerber wichen auch in branchenfremde Tätigkeiten aus, die z.T. auch unter dem erworbenen Qualifikationsniveau lagen.

Besonders intensiv genutzt wurden Schulungsmaßnahmen in CAD (Auto-CAD, Archi-CAD, Nemetschek, Allplan). Ebenso wurden Fortbildungen gefördert, die Spezialkenntnisse vermitteln, etwa zu Baukalkulation, Baurecht, Sicherheit auf Baustellen oder Facility Management. Aber auch Maßnahmen, die Kenntnisse über Projektmanagement oder Multimedia vermitteln, wurden angeboten und fanden regen Zuspruch. Bei Fortbildungen, die für Architekten inhaltlich neue Schwerpunkte setzten (Energieberater, Bausachverständiger), war noch nicht absehbar, inwiefern sich damit Wege aus der Arbeitslosigkeit beschreiten lassen.

## Vermessungsingenieure

**Arbeitslose:** **720 (+22,0 %)**

Frauenanteil: 30,2 % (2001: 25,9 %)

mit Universitätsabschluss: 40,9 % (2001: 47,3 %)

**Stellenzugang:** **340 (–22,7 %)**

**Vermittlungen:** **73 (–54,4 %)**

Frauenanteil: 20,5 % (2001: 20,5 %)

Bei den Vermessungsingenieuren handelt es sich um eine kleinere Berufsgruppe. Ihre Beschäftigungsmöglichkeiten sind geknüpft an die Entwicklungen in der Baubranche. Daher verwundert der deutliche Rückgang an Stellenangeboten 2002 nicht (–22,7 %). Stellenofferten kamen zumeist von Vermessungsbüros oder öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren sowie Architekturbüros. Die Aufgaben umfassten topographische Gebäudevermessungen, Flurbereinigung, das Ausweisen von Gewerbeflächen, die Raumentwicklung, kartographische Dokumentation und das Aufbereiten von Messdaten. Von den Bewerbern wurden vermessungstechnische Fachkenntnisse, insbesondere die Kenntnis fachspezifischer Anwendersoftware und entsprechende Berufserfahrung erwartet.



Die Zahl der arbeitslosen Vermessungsingenieure stieg um 22 %. Insbesondere ältere Bewerber mit geringer Mobilität hatten es schwer, in den Arbeitsmarkt wieder eingegliedert zu werden. Auffällig war, dass zunehmend Vermessungsingenieure mit FH-Abschluss arbeitslos wurden. Ihr Anteil unter den arbeitslosen Vermessungsingenieuren stieg von 52,7 % im Vorjahr auf 59,1 %, während der Anteil der arbeitslosen Vermessungsingenieure mit Universitätsdiplom sank.

In den Fortbildungsmaßnahmen zeigten sich Schulungen in Geo-Informationssystemen (GIS) als förderlich, um die Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Vereinzelt wurden auch CAD-Lehrgänge nachgefragt, in geringerem Umfang Maßnahmen zu Netzwerkkenntnissen oder Datenbanken.

Da angehende Vermessungsingenieure häufig den Kontakt in die Berufspraxis suchen und schon von der Hochschule aus Initiativbewerbungen an öffentliche Vermessungsämter oder Ingenieurbüros senden, erstaunt die stark rückläufige Vermittlungszahl gerade auch angesichts der schwierigen Auftragslage im Bausektor nicht (-54,4 %). Um der Arbeitslosigkeit zu entgehen, bemühten sich einige Vermessungsingenieure auch um eine Beschäftigung in ausbildungsferneren Tätigkeitsfeldern, etwa bei Sanierungsmaßnahmen oder Projektleitungen im bautechnischen Bereich.

## Elektroingenieure

**Arbeitslose:** 11 400 (+14,0 %)

Frauenanteil: 12,8 % (2001: 13,4 %)

mit Universitätsabschluss: 47,7 % (2001: 52,2 %)

**Stellenzugang:** 7 700 (-32,5 %)

**Vermittlungen:** 1 100 (-64,5 %)

Frauenanteil: 9,6 % (2001: 7,2 %)

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Elektroingenieure verschlechterte sich 2002 im Vergleich zum Vorjahr deutlich. Die nachlassende Bereitschaft, Einstellungen vorzunehmen, war verstärkt in der zweiten Jahreshälfte spürbar. Im Gesamtjahr fiel der Stellenzugang um 32,5 % niedriger aus als 2001 (Grafik 13). Insbesondere im Bereich der Telekommunikation, aber auch im E-commerce gab es deutliche Einbrüche. Auch ist festzuhalten, dass viele Firmen Stellenausschreibungen immer

häufiger auf der eigenen Homepage oder in Internet-Jobbörsen vornehmen, ohne sie der Arbeitsvermittlung zu melden, sodass der Rückgang der neu gemeldeten offenen Stellen sich ein wenig relativiert. In großen und mittelständischen Unternehmen der Elektroindustrie bestanden vielfältige Einsatzmöglichkeiten für hochqualifizierte Elektroingenieure. Sie waren gefragt in der Automobilbranche, in der Mikroelektronik und bei öffentlichen Auftraggebern wie bei privaten Forschungseinrichtungen und Ingenieurbüros. Zunehmend suchten auch Zeitarbeitsfirmen Elektroingenieure. Aufgabenbereiche waren z.B. die Entwicklung und Konstruktion von Schaltanlagen und Automatisierungen, die Montage/Inbetriebnahme der elektrotechnischen Produkte, Softwareerstellung, Vertriebstätigkeiten sowie Forschungsvorhaben mit Promotions- oder Habilitationsmöglichkeiten. Das Gehaltsniveau, das gerade für Berufsanfänger leicht sank, war in Ostdeutschland weiterhin niedriger als im Westen. Dies hatte zur Folge, dass viele Elektroingenieure vor allem nach Süddeutschland abwanderten.

Die Arbeitgeber formulierten überaus umfangreiche und hoch gesteckte Anforderungsprofile. Gewünscht waren generelle und spezifische Fach- oft auch Branchenkenntnisse. Obwohl bestimmte spezifische Kenntnisse, etwa in spezieller Softwareerstellung oder Sicherheitstechnik, am Markt kaum vorhanden waren, zeigten sich Arbeitgeber oft nicht bereit, ihr Anforderungsprofil zu korrigieren und eine Einarbeitungsphase am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dadurch blieb so manche Stelle längere Zeit vakant.

Gefragt waren – je nach Einsatzbereich – Fachqualifikationen in der Entwicklung, Planung und Konstruktion, im technischen Vertrieb, in der Automatisierungstechnik, in der Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik, der Sensorik, der Prozessleittechnik, der Digitaltechnik, in der Schaltungstechnik, der Mikroelektronik, in der Nachrichtentechnik und der Energietechnik. In Ostdeutschland wurden zudem in einer Reihe von Stellenangeboten gute Kenntnisse des Bauwesens gefordert. Bundesweit hatten Elektroingenieure, die sich auf Haustechnik spezialisiert hatten, wegen der schwierigen Lage in der Baubranche nur geringe Chancen. Überdies bestanden ohne einschlägige CAD-Anwenderkenntnisse für Elektroingenieure keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt. DV-Programmierenkenntnisse, z.B. in C, C++, Oracle, Java, Java-Script, Visual Basic, Visual C++ oder VHDL-Programmierung, erhöhten den Marktwert der Bewerber.



## Ingenieure (Fortsetzung)

Häufig wurden Spezialisten gesucht, die in hardwarenaher Programmierung erfahren waren. Auffällig ist dabei eine zunehmende Vermischung von Elektro- und Informationstechnik. Daraus ergaben sich trotz des Einbruchs in der IT-Branche immer noch gute Einstiegschancen für Elektroingenieure. Sie sind nicht nur für die Hardware, sondern auch für die Software bei Anlagen, Geräten, Systemen und Dienstleistungen zuständig. Diese umfassen die Arbeit ist von Elektroingenieuren besser abzudecken als von Informatikern, da sie ihre Hardware-Kenntnisse mit einbringen können.

Arbeitgeber bevorzugten Elektroingenieure, die Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamorientierung, methodische Kompetenz und die Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen, mitbringen. Die Analyse der Stellen zeigt, dass sich die Tätigkeit eines Elektroingenieurs verlagert von der Entwicklung neuer technischer Komponenten, Geräte und Anlagen hin zu Projektierung, dem Einsatz und der Integration komplexer Systeme aus Hard- und Software.

Die Zahl der arbeitslosen Elektroingenieure stieg 2002 um 14 %. Auch gut qualifizierte Bewerber zwischen 30 und 40 wurden arbeitslos, bedingt durch eine überaus schlechte Auftragslage, regional teilweise auch durch Insolvenzen und Massenentlassungen (Grafik 14). Aktuelle Kenntnisse hatten einen hohen Stellenwert, sodass gerade Berufsanfänger – trotz Sucharbeitslosigkeit von bis zu sechs Monaten – gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten.

Regionale Mobilität erleichterte die erfolgreiche Arbeitssuche erheblich. Sie fehlte zumeist bei der Mehrheit arbeitsloser Elektroingenieure, die älter als 50 sind. Sie verfügten – insbesondere bei längerer Arbeitslosigkeit – auch nicht mehr über die erforderlichen aktuellen Fachkenntnisse in diesem sich rasant entwickelnden Arbeitsfeld. Für Aussiedler und Kontingentflüchtlinge war die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt erschwert, weil auch ihnen häufig diese Kenntnisse fehlten, oftmals ihre Abschlüsse nicht anerkannt wurden und sie nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügten. Der Frauenanteil unter den arbeitslosen Elektroingenieuren lag bei 12,8 % und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Im Vergleich zu anderen Ingenieurberufen zeichneten sich für die Elektroingenieurinnen keine besonderen Vermittlungshemmnisse ab.

Unter den arbeitslosen Elektroingenieuren nahm der Anteil der Bewerber mit Universitätsausbildung ab (47,7 % gegenüber 52,2 % im Vorjahr), während der Anteil der Ingenieure mit FH-Diplom anstieg. Diese Entwicklung verlief ähnlich wie in den anderen Ingenieurberufen. Einige wenige berufserfahrene Bewerber wagten mit Unterstützung der Arbeitsämter den Schritt in die Selbstständigkeit. Jüngere Bewerber tendierten, sofern sie länger arbeitslos waren, auch weiterhin zu einem Wechsel in die IT-Branche, vorzugsweise in den Bereich der Netzwerktechnik, da dort die Verbindung zu den Vorkenntnissen am größten ist.

Qualifizierungen, oft modular und überregional angeboten, erstreckten sich vorrangig auf die Themen CAD, Netzwerkentwicklung, Softwareentwicklung und Systemadministration. Vereinzelt waren auch Fortbildungen zum Projektmanagement, zur Qualitätssicherung und zu betriebswirtschaftlichen Kenntnissen gefragt. Besonders hoch im Kurs stand der Praxisanteil einzelner Qualifizierungsmaßnahmen. Sowohl für Absolventen als auch für Berufserfahrene wurden spezielle Trainee-programme aufgelegt, um Berufspraxis zu ermöglichen. Der anschließende Einsatz auf dem Arbeitsmarkt war jedoch gerade für ältere Teilnehmer leider nicht immer gegeben.

## Maschinenbauingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>15 100 (+10,1 %)</b>
Frauenanteil:	16 % (2001: 16 %)
mit Universitätsabschluss:	46,1 % (2001: 49,3 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>14 100 (-16,6 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>2 000 (-59,2 %)</b>
Frauenanteil:	11,7 % (2001: 8,2 %)

Auch der Arbeitsmarkt für Maschinenbauingenieure blieb von der konjunkturellen Schwäche nicht verschont. Er stellte sich jedoch noch als relativ unproblematisch dar.

Im Jahr 2002 war ein Angebotsrückgang zu beobachten (-16,6 %). Vor allem in der zweiten Jahreshälfte nahm die Zahl der neu gemeldeten offenen Stellen beträchtlich ab. Trotzdem gab es einen





hohen Bedarf an Arbeitskräften in nahezu allen Bereichen des Maschinenbaus, sowohl in Industrieunternehmen als auch in den Dienstleistungen. Gesucht wurden Maschinenbauingenieure in der Automobilindustrie, bei den Automobilzulieferern, im Anlagenbau, im Sondermaschinenbau, in der Forschung und in der Elektroindustrie. Die Stellangebote kamen überwiegend von mittelständischen produzierenden Unternehmen, Ingenieurbüros und zunehmend auch von Zeitarbeitsfirmen. Der Trend zum Personalleasing kann als Anzeichen dafür gesehen werden, dass einige Unternehmen sich bei Personalinvestitionen zurückhielten.

Mit Abstand lag der Schwerpunkt der Aufgaben in der Entwicklung und Konstruktion. Teilweise war es überaus schwierig, qualifizierte Konstruktionsingenieure zu finden. Gesucht wurden aber auch Ingenieure für die Fertigung, im Bereich der Verfahrenstechnik und der Versorgungstechnik und in steigender Zahl für den Vertrieb. CAD-Kenntnisse waren unbedingt notwendig (Auto-CAD, CATIA, CAD-3-D-Technik, Solid Designer).

Spezialkenntnisse, je nach Einsatzgebiet, mussten ebenfalls nachgewiesen werden (etwa in der CNC-Programmierung, in der Qualitätssicherung, in der Vakuumtechnik, in der Automatisierungstechnik, im Schienenfahrzeug- und im Schiffbau oder in der Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik sowie der Halbleitertechnik). Fehlte den Bewerbern die passgenaue Qualifikation, ließen die Arbeitgeber eine Stelle häufig länger vakant, statt einen bereits gut qualifizierten Bewerber einzustellen und eine intensive Einarbeitung zu gewährleisten.

Die Bedeutung außerfachlicher Kenntnisse nimmt auch für Maschinenbauingenieure zu. Angesichts der exportorientierten Ausrichtung der Unternehmen verwundert nicht, dass die Arbeitgeber auch verhandlungssicheres Englisch forderten. Aber auch die Sozialkompetenz der Bewerber wurde als wichtig erachtet. Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Kunden und ein ganzheitliches Denken in Projekten schrieben die Arbeitgeber in die Qualifikationsprofile. Einen hohen Stellenwert hatten auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse.

Die Zahl arbeitsloser Maschinenbauingenieure stieg im Vergleich mit anderen Akademikerberufen weniger stark an (+10,1 %) (Grafik 15). Gerade Absolventen meldeten sich kaum arbeitslos bzw. konnten in kurzer Zeit vermittelt werden. Häufig waren ihre eigenen Bewerbungsaktivitäten erfolgreich, ohne dass sie das Arbeitsamt einschalteten. Ältere Maschinenbauingenieure hatten hingegen kaum Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt einge-

gliedert zu werden (Grafik 16). Der Anteil Langzeitarbeitsloser in der Gruppe der über 50-Jährigen wuchs. Auch Fortbildungsmaßnahmen wiesen hier häufig nicht den Weg zurück in den Arbeitsmarkt.

Unter den arbeitslosen Maschinenbauingenieuren sank der Anteil der Bewerber mit Universitätsausbildung (2002: 46,1 %; 2001: 49,3 %). Demgegenüber stieg der Anteil der arbeitslosen Maschinenbauingenieure mit Fachhochschulabschluss. Frauen machen unter den Maschinenbauingenieuren nur einen geringen Anteil aus. Unter den arbeitslosen Maschinenbauingenieuren betrug ihr Anteil wie im Vorjahr 16 %. Wenn sie den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung hatten, bestanden keine Anstellungsmöglichkeiten.

Die Vermittlungschancen von Aussiedlern und Kontingentflüchtlingen waren gering, weil weiterhin nur eine geringe Akzeptanz ihrer Berufsabschlüsse bestand oder ihre Deutschkenntnisse nicht ausreichend waren. Ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt erfolgte oft nicht ausbildungsadäquat, z.B. auf Facharbeiterniveau.

Auffällig im Jahr 2002 ist die gestiegene Zahl von Arbeitslosmeldungen in Folge von Firmeninsolvenzen. Dieser Trend war besonders spürbar in den Regionen, in denen große Unternehmen von der Wirtschaftskrise betroffen waren. Aber auch Ingenieure, die sich erst vor kurzer Zeit selbstständig gemacht hatten und die aufgrund der schlechten Auftragslage nicht mehr am Markt bestehen konnten, meldeten sich arbeitslos. Gleichwohl schlugen andere erfahrene Maschinenbauingenieure den Weg in die Selbstständigkeit ein, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Sie schöpften dann die Fördermöglichkeiten der Arbeitsämter aus.

In Ostdeutschland sind auf dem Arbeitsmarkt der Maschinenbauingenieure Besonderheiten zu beobachten. Wegen des unterschiedlichen Gehaltsniveaus gibt es einen leichten Abwanderungstrend. Diese Entwicklung könnte möglicherweise zu einem Fachkräftemangel führen. Gleichzeitig hat sich die Arbeitslosigkeit von Ingenieuren der früheren Fach- und Ingenieurschulen verfestigt.

Der im Jahr 2002 verzeichnete Stellenrückgang hat neben der konjunkturellen Entwicklung auch andere Gründe: Arbeitgeber nutzten vermehrt die Selbstinformationseinrichtungen (z.B. AIS) und Jobbörsen im Internet, um ihren Personalbedarf zu decken. Vermittlungen gelangen überwiegend bei Ingenieurbüros und Zeitarbeitsfirmen. Großfirmen decken ihren Bedarf oft über Initiativbewerbungen oder direkt über die Hochschulen ab.



## Ingenieure (Fortsetzung)

Qualifizierungen in CAD, hier vor allem CATIA und Pro-Engineer, fanden besonderen Zuspruch und führten auch bei Bewerbern mit langer Berufserfahrung zu Vermittlungserfolgen. Um die Vermittlungschancen älterer Maschinenbauingenieure zu erhöhen, wurden für sie gezielte Traineemaßnahmen erarbeitet. Schulungen in Projekt- und Qualitätsmanagement verzeichneten hohe Teilnehmerzahlen. Angesichts des Markteinbruchs der IT-Branche fanden weniger Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Feld statt. Bewährt hat sich bei den Fortbildungsmaßnahmen, die Bewerber vorab einem speziellen Eignungstest zu unterziehen.

## Wirtschaftsingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3 300 (+22,2 %)</b>
Frauenanteil:	34,7 % (2001: 36,8 %)
mit Universitätsabschluss:	50,1 % (2001: 54,4 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 500 (-25,0 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>450 (-38,4 %)</b>
Frauenanteil:	36,1 % (2001: 26,9 %)

Der Arbeitsmarkt für Wirtschaftsingenieure zeigte sich aus Bewerbersicht teilweise weniger angespannt als der anderer Ingenieurberufe. Wirtschaftsingenieure können flexibler auf die Anforderungen der Wirtschaft und auf konjunkturelle Wellenbewegungen reagieren, da sie aufgrund ihrer „Schnittstellenqualifikationen“ betrieblich universeller einsetzbar sind. Gesucht wurden sie 2002 in zahlreichen Branchen. Hauptsächlich gab es Stellenangebote in der Elektroindustrie und im Maschinen- und Anlagenbau, bei Automobilzulieferern und im Fahrzeugbau. Dabei handelte es sich ebenso um Unternehmen der Großindustrie wie um mittelständische Firmen, um private und öffentliche Arbeitgeber. Zwar gingen 25 % weniger offene Stellen ein, jedoch sind die vielseitigen Rekrutierungsstrategien der Unternehmen etwa über eigene Internetseiten oder Jobbörsen zu bedenken, die Auswirkungen auf die Zahl der Stellenmeldungen haben. Hinzu kommt, dass für eine Tätigkeit oft nicht explizit Wirtschaftsingenieure, sondern eher Betriebswirte (mit technischen Kenntnissen) gesucht wurden. Gleichwohl konnten sich Wirt-

schaftsingenieure auf diese Positionen mit guten Erfolgsaussichten bewerben.

Einsatzbereiche für Wirtschaftsingenieure waren vielfältig, jedoch überwog eindeutig die Nachfrage im Vertrieb. Positionen im technischen Einkauf, im Marketing, im Finanz- und Rechnungswesen, im Controlling und im Qualitäts- und Sicherheitswesen waren ebenfalls häufig ausgeschrieben. Selten vertreten waren Stellenangebote in der Produktionsplanung, in der Organisation, im Projektmanagement, im Changemangement und in der Forschung.

Auch für Wirtschaftsingenieure stiegen die Ansprüche an das Anforderungsprofil. Oft wünschen die Arbeitgeber ein abgeschlossenes Studium im Maschinenbau und die entsprechende Zusatzqualifikation als Wirtschaftsingenieur. Ausgeprägte technische Kenntnisse waren bei anderen Positionen häufig als Voraussetzung genannt. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse wurden bei den Bewerbern in jedem Fall vorausgesetzt. Allgemeine und spezifische PC-Kenntnisse (CAD, SAP) kamen als notwendige Qualifikation hinzu. Fremdsprachenkenntnisse wurden vermehrt gefordert. Für Tätigkeiten mit Kundenkontakt waren Kommunikationsfähigkeit und Serviceorientierung zentrale Anforderungen.

Für frisch diplomierte Wirtschaftsingenieure war 2002 der Übergang ins Berufsleben verhältnismäßig unproblematisch. Die Lage auf diesem Teilarbeitsmarkt war im Vergleich zu den Vorjahren aus Bewerbersicht nicht mehr so gut. Dadurch hat sich die Sucharbeitslosigkeit etwas verlängert. Bereits während des Studiums geknüpfte Praxiskontakte erwiesen sich als hilfreich. So waren Berufsanfänger – wenn überhaupt – zumeist nur kurze Zeit arbeitslos gemeldet. Jedoch mussten sie in einigen Fällen Zugeständnisse bei den Gehaltsvorstellungen machen und überregional mobil sein.

Berufserfahrene Wirtschaftsingenieure wurden arbeitslos, weil Unternehmen Konkurs anmeldeten oder Rationalisierungen vornahmen. Gerade ältere Arbeitslose waren schwer wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, zumal sie nicht mehr die notwendige regionale Mobilität zeigten. Dies betraf auch die Ingenieurökonom, die ihre Qualifikation in der ehemaligen DDR und dann eine Anerkennung als Wirtschaftsingenieur erworben hatten. Einige ältere Bewerber konnten sich zudem nur schwer mit dem Gedanken anfreunden, unter dem





Druck zu arbeiten, einen bestimmten Umsatz zu erbringen.

Fehlende Fach- und Sprachkenntnisse spielten eine Rolle, dass Spätaussiedler und Ausländer nur schwer eine Anstellung als Wirtschaftsingenieur finden konnten. Insgesamt stieg der Anteil der FH-Diplomierten unter den arbeitslosen Wirtschaftsingenieuren (2001: 45,6 %; 2002: 49,9 %). Der hohe Frauenanteil nahm leicht ab (2001: 36,8 %; 2002: 34,7 %).

Qualifizierungsmaßnahmen fanden nur sehr vereinzelt statt, etwa zu Themen der Datenverarbeitung und zu betriebswirtschaftlichen Fragen. Betriebliche Trainingsmaßnahmen waren, sofern bei den Bewerbern Defizite vorlagen, förderlich für eine Integration in den Arbeitsmarkt.

## Sonstige Ingenieure

Aufgrund der abnehmenden Bedeutung des Bergbaus in Deutschland ist die Lage auf dem Teilarbeitsmarkt für Bergbauingenieure sehr problematisch. Mit Ausnahme sehr vereinzelter Stellenofferten im Saarland und im Ruhrgebiet oder bei der Sanierung von Altlasten – hier jedoch eher im zweiten Arbeitsmarkt – bestanden 2002 keine Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Laufe des Jahres 2002 meldeten die Arbeitgeber 12,5 % weniger Vakanzen als 2001. Insgesamt wurden 49 Stellen neu gemeldet. Aufgrund der Krise im Baubereich war für die Bergbauingenieure ein Ausweichen dorthin wie in konjunkturellen Hochzeiten nicht mehr möglich.

Die Zahl der arbeitslosen Bewerber betrug 690 und ist im Vergleich zum Vorjahr nur leicht gesunken (-2,8 %). Zumeist waren es ältere Ingenieure, die auch bereits längere Zeit arbeitslos waren. Viele arbeitslose Bergbauingenieure waren Spätaussiedler oder Kontingentflüchtlinge. Da gerade für diese Gruppe eine Vermittlung in ihrem Fachgebiet nicht möglich war, wurde vermehrt eine berufliche Neuorientierung durch Vollumschulungen, etwa in handwerkliche oder kaufmännische Berufe, ins Auge gefasst.

Hütten- und Gießereingenieure wurden im Jahr 2002 bundesweit kaum nachgefragt. Es gab 200 neu gemeldete Stellen. Dies waren 13 % weniger als im Vorjahr. Die Zahl der arbeitslosen Ingenieure dieser Fachrichtungen nahm um 8,2 % zu. Insgesamt waren 660 Ingenieure dieser Fachrichtungen arbeitslos. Insbesondere waren auch hier ältere Ingenieure von der Arbeitslosigkeit betroffen. Überwiegend waren es Ingenieure der Werkstofftechnik. Einen hohen Anteil machten auch in diesem Berufszweig die Aussiedler aus. Fortbildungsmaßnahmen im Fach schienen in dem extrem kleinen Markt nicht angebracht. Da viele Bewerber auch regional nicht mobil waren, bot sich allein eine berufliche Umorientierung als sinnvoll an.

Die Entwicklung auf dem kleinen Arbeitsmarkt der Fertigungsingenieure zeigte sich ebenfalls deutlich konjunkturabhängig. Vermehrt gesucht wurden Ingenieure der Kunststofftechnik, der Bekleidungstechnik und der Nahrungsmitteltechnologie. Stellenangebote für Ingenieure der Holztechnik, der Qualitätssicherung sowie in der Druckindustrie oder in der Werkstoffwissenschaft waren nur vereinzelt zu finden. Auch befristete Angebote aus der Forschung waren selten. Insgesamt gab es 2002 bei den Fertigungsingenieuren einen Stellenzugang von 930. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 7,0 %.

Sprunghafte Veränderungen in Produktions- und Fertigungsverfahren veranlassten die Arbeitgeber, von der Einstellung älterer arbeitsloser Ingenieure abzusehen, da in ausreichendem Maße Absolventen mit aktuellem Wissen zur Verfügung standen. So waren denn auch aus allen kleineren Ingenieurfachrichtungen vornehmlich ältere Ingenieure arbeitslos gemeldet. Insgesamt lag der Frauenanteil in diesen Ingenieurrichtungen bei 34,7 %. In einzelnen Fachrichtungen, wie etwa im Textilbereich, war er noch höher (71,4 %).

Der Schwerpunkt der Fortbildungen für die oft sehr spezialisierten Fertigungsingenieure lag beim Qualitätsmanagement und in CAD-Schulungen. Für viele arbeitslose Ingenieure dieser Fachrichtungen, und hier insbesondere für die durch mangelnde Fach- und Sprachkenntnis schwer vermittelbaren Spätaussiedler, empfahl sich jedoch allein der Weg hin zu einer völligen beruflichen Neuorientierung.



## Naturwissenschaftler

- Chemiker
- Chemieingenieure
- Physiker
- Physikingenieure
- Mathematiker
- Biologen
- Geographen
- Geowissenschaftler
- Haushalts- und Ernährungswissenschaftler

## Naturwissenschaftler

**Arbeitslose:** 17 100 (+11,0 %)

Frauenanteil: 41,4 % (2001: 42,4 %)

mit Universitätsabschluss: 86,3 % (2001: 88,1 %)

**Stellenzugang:** 5 700 (-26,9 %)

**Vermittlungen:** 1 200 (-60,0 %)

Frauenanteil: 47,8 % (2001: 38,6 %)

Die Arbeitsmarktsituation in den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen differierte auch im Jahr 2002 sehr stark. Während sich im Bereich Mathematik, Chemie und Physik die Situation aus Sicht der Bewerber vergleichsweise entspannt hat, war sie in der Biologie, der Geographie und der Geologie weiterhin problematisch (Grafik 17).

Stellenangebote kamen überwiegend aus dem Öffentlichen Dienst. Schwerpunkt der ausgeschriebenen Positionen waren Forschungs- und Entwicklungsaufgaben. Unternehmen unterschiedlicher Branchen zeigten sich je nach Fachrichtung an Naturwissenschaftlern interessiert. Wichtig war dabei insgesamt die Anwendungsorientierung des jeweils vorhandenen Fachwissens. Chemiker waren in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und z.T. in kleineren Ingenieurbüros gefragt, Mathematiker in der Versicherungsbranche. Der Arbeitsmarkt im Umweltbereich scheint mittlerweile gesättigt zu sein, sodass es für Biologen und Geologen mit einer entsprechenden Ausrichtung im Umweltschutz schwieriger war, neue Positionen finden.

Vereinzelt hatten Naturwissenschaftler Chancen als Quereinsteiger im Lehramt. Chemiker, Mathematiker und Physiker fragten für diesen Bereich gezielt Informationen ab. Aufgrund der Krise im IT-Bereich reduzierten sich die Möglichkeiten für Naturwissenschaftler mit entsprechenden Fachkenntnissen, in diese Branche einzusteigen.

Die Einstellungspolitik der Unternehmen hat sich – auch angesichts der prekären wirtschaftlichen Entwicklung – weiter gewandelt: Wo in früheren Jahren noch überzeugende Bewerber firmenintern auf die Belange des Arbeitgebers hin qualifiziert wurden, warten die Arbeitgeber heute eher auf den in allen Einzelheiten passenden Bewerber. Das bedeutet, dass auch erstklassig qualifizierte Bewerber Sucharbeitslosigkeit in Kauf nehmen mussten.

Als Einstellungskriterium wurde auch im naturwissenschaftlichen Bereich den sogenannten *Soft Skills* Beachtung geschenkt. So legten die Arbeitgeber Wert auf Eigeninitiative, Teamfähigkeit und Präsentationsvermögen.

Bei den Naturwissenschaftlern war der Rückgang gemeldeter offener Stellen in Ostdeutschland geringer als im Westen. Zwar ist die Ausgangsbasis in den neuen Bundesländern insgesamt kleiner als in den Altbundesländern, doch zog sich dieser Trend durch alle naturwissenschaftlichen Berufsrichtungen. Auch die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen war in Ostdeutschland positiver als im Westen. Dies ist jedoch auch der Tatsache zuzuschreiben, dass eine Reihe älterer arbeitsloser Naturwissenschaftler mittlerweile das Rentenalter erreicht hat.

In der Vergangenheit gab es für Naturwissenschaftler in grenznahen Regionen immer wieder auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland. Die Situation auf diesem kleinen Arbeitsmarkt hat sich im vergangenen Jahr verschlechtert, da auch etwa in Luxemburg oder der Schweiz weniger Arbeitsplätze zur Verfügung standen.

Der Anteil an Vermittlungen in befristete Arbeitsverhältnisse war bei den Naturwissenschaftlern durchweg hoch. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Offerten in großer Zahl von Forschungseinrichtungen kamen, die Promotionsstellen oder Stellen über eine Drittmittelfinanzierung anboten. Im Jahr 2002 nahm unter den Vermittlungen der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse noch zu.

Auch für Naturwissenschaftler gilt, dass die Arbeitslosigkeit bei Absolventen weniger stark angestiegen ist als bei berufserfahrenen Bewerbern. Grundsätzlich gilt für Absolventen der Naturwissenschaften – mit Ausnahme der Biologen und Geographen –, dass sie trotz ungünstiger Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in der Regel ohne Einschaltung des Arbeitsamtes eine adäquate Beschäftigung finden. Insbesondere wenn das Studium durch Praktika, Nebenjobs und eine praxisorientierte Diplomarbeit berufsnah gestaltet wurde, verlief der Berufseinstieg leichter. Durchweg problematischer als in anderen Fachrichtungen blieb die Situation für die Absolventen eines Biologiestudiums. Ein nicht unerheblicher Teil der Bewerber meldete sich direkt im Anschluss an das Studium oder nach befristeten Tätigkeiten arbeitslos.

Bei allen Naturwissenschaftlern waren auch junge, teilweise promovierte Bewerber mit einer universitären wissenschaftlichen Laufbahn von Suchar-



## Naturwissenschaftler (Fortsetzung)

beitslosigkeit betroffen. Damit zeigten sich auch für Naturwissenschaftler die Auswirkungen der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und der damit verbundenen Nichtverlängerungen von Arbeitsverhältnissen. Fraglich erschien manchen Vermittlern, ob hier für die älteren Kandidaten ein Übergang in die Wirtschaft zu schaffen sein würde.

Für alle Naturwissenschaftler war überregionale Mobilität ein wichtiges Erfolgskriterium bei der Stellensuche.

Der Frauenanteil unter den arbeitslosen Naturwissenschaftlern blieb in etwa konstant (Grafik 18). Jedoch bestanden deutliche Unterschiede in einzelnen Berufsgruppen. Anders als bei einigen Ingenieurberufen gab es bei Naturwissenschaftlerinnen seltener geschlechtsspezifische Vermittlungshemmnisse. Allein der von den Frauen geäußerte Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bedeutete oftmals eine Einschränkung.

Auch unter den arbeitslosen Naturwissenschaftlern befand sich eine größere Gruppe im Alter über 50 Jahre, deren Integration in den Arbeitsmarkt sich schwer gestaltete. Da fehlende regionale Mobilität und vereinzelt zu spezielles Fachwissen einer Arbeitsvermittlung im Weg standen, war diese Gruppe häufig langzeitarbeitslos (Grafik 19).

Unter den Naturwissenschaftlern ist der Anteil Arbeitsloser mit Universitätsdiplom gegenüber dem der FH-Diplomierten leicht gesunken. Master- und Bachelor-Abschlüsse der naturwissenschaftlichen Fachrichtungen fanden in den Anforderungsprofilen der Stellen keine nennenswerte Berücksichtigung. Andererseits gab es auch relativ wenige Bewerber mit diesem Qualifikationsprofil.

Naturwissenschaftler nutzten intensiv die Jobbörsen im Internet, den Stellen-Informationsservice SIS der Bundesanstalt für Arbeit sowie die Stellenangebote auf den Homepages von Unternehmen. Auch Initiativbewerbungen waren vielfach erfolgreich. Daher meldeten sich viele Naturwissenschaftler zwar arbeitslos, fragten bei der Arbeitsvermittlung dann jedoch vor allem Informationen und Beratung nach. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil der Vermittlungen von Naturwissenschaftlern hierdurch rückläufig sein wird. Die Hochschulteams beobachteten dann auch, dass sich Workshops zum Thema Stellensuche, Bewerbung und Arbeitsmarktrecherche positiv auf die Arbeitsplatzsuche auswirkten.

Spezielle fachliche Fortbildungen für Naturwissenschaftler wurden kaum angeboten. IT-Qualifizierungen führten aufgrund der Arbeitsmarktlage in der Branche weitaus seltener als in den Jahren zuvor zu einem Arbeitsverhältnis. Anwendungsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen sollten auch dabei helfen, alternative Betätigungsfelder etwa für Biologen und Geographen zu öffnen. Insgesamt hat sich die modulare Ausrichtung der Schulungsmaßnahmen bewährt.

## Chemiker

**Arbeitslose:** **3 700 (+2,8 %)**

Frauenanteil: 38,7 % (2001: 39,6 %)

mit Universitätsabschluss: 89,6 % (2001: 91,4 %)

**Stellenzugang:** **1 200 (–33,3 %)**

**Vermittlungen:** **230 (–64,1 %)**

Frauenanteil: 47,4 % (2001: 34,2 %)

Den Arbeitsämtern wurden im Jahr 2002 ein Drittel weniger Stellen für Chemiker gemeldet als im Vorjahr. Gleichwohl kann dieser Teilarbeitsmarkt als relativ ausgeglichen angesehen werden. Wenn sie regional mobil waren, fanden Chemiker durchaus Stellenangebote vor. Die Offerten kamen überwiegend aus Universitäten und Forschungsinstituten und aus der pharmazeutisch-chemischen Industrie, hier sowohl aus Großunternehmen als auch aus Kleinbetrieben.

Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter in der Forschung an Hochschulen boten zumeist die Möglichkeit zu promovieren und waren zeitlich befristet. Kleine Firmen suchten Mitarbeiter für die anwendungsorientierte Forschung oder in der Produktion und im Produktmanagement. Auch Unternehmen der Lebensmittelchemie und kleine Labore stellten im Jahresverlauf Chemiker ein. Ebenso wurden Mitarbeiter im Vertrieb, in der Medizintechnik, Pharmaberater, Klinikreferenten und vereinzelt auch technische Redakteure gesucht. Auch wenn die Situation der Biotechnologie-Firmen schwieriger wurde, gab es auch hier weiterhin qualifizierten Personalbedarf.



Da häufig ein interdisziplinäres Qualifikationsprofil erwartet wurde, kamen für ein und dieselbe Stelle oft Biologen, Biochemiker und Chemiker gleichermaßen in Frage. Die Bewerber mussten teilweise erhebliche Spezialanforderungen erfüllen. Abhängig von der Position sollten die Bewerber Kenntnisse in der Analytik, in der Verfahrenstechnik, der Qualitätssicherung, der Bioinformatik, der Labormedizin oder der Nanotechnologie nachweisen. Mitunter wurde mikrobiologisches Grundwissen erwartet. Vereinzelt war Wissen im Patentrecht oder Umweltfachwissen, z.B. für Altlastenentsorgung, erforderlich.

Die Einstellung zu der Frage, ob die Promotion für eine Position notwendig ist, scheint sich zu wandeln. Junge Bewerber, die stattdessen mit betriebswirtschaftlichen Grundlagenkenntnissen oder Erfahrungen im Projektmanagement aufwarten konnten, hatten auch ohne Promotion gute Einstiegschancen. Jedoch war der Dokortitel in Positionen der Forschung und Entwicklung und in Aufgabenfeldern mit repräsentativem Charakter nach wie vor erwünscht.

Bundesweit war unter den Chemikern ein nur geringfügiger Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten (+2,8 %) (Grafik 20). Besonders Berufsanfänger mit entsprechender regionaler und beruflicher Mobilität konnten nach nur kurzer Sucharbeitslosigkeit in Beschäftigung gelangen. Daher waren nur wenige Absolventen arbeitsuchend gemeldet. Bei der rückläufigen Zahl an Stellen ist zu bedenken, dass Besetzungen zunehmend nicht direkt über das Arbeitsamt liefen. Die aktive Jobsuche über die einschlägige Fachpresse, überregionale Zeitungen und Internetbörsen inklusive dem Stellen-Informations-Service der Bundesanstalt für Arbeit rückte auch bei dieser Berufsgruppe in den Vordergrund. Die Präsentation von Bewerberprofilen im AIS hat sich als zusätzliches Instrument der Selbstvermarktung etabliert. Nachgefragt bei den Hochschulteams war gezielte Beratung für Berufsanfänger. Information und Beratung erbat auch einige Chemiker, die Interesse am Schuldienst zeigten.

Promovierte Chemiker mit wissenschaftlicher Laufbahn waren teilweise von Sucharbeitslosigkeit betroffen. Ihnen gelang trotz Forschungs- und Projekterfahrung nicht immer ein zeitnahe Einstieg in die Privatwirtschaft. Unter den arbeitslosen Chemikern waren auch gut qualifizierte Bewerber gemeldet, die vorher fachfremd im IT-Bereich beschäftigt waren.

Keine spezifischen Vermittlungsprobleme bestanden in dieser Berufsgruppe für Frauen (Grafik 21). Wie in anderen Berufsrichtungen auch, hatten Aussiedler und ältere Bewerber große Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Hinderlich erwies sich bei einigen älteren Kandidaten, dass sie weiterhin ein hohes Einkommen erwarteten, obwohl dies in der derzeitigen Konjunktur kaum realistisch war. In der Gruppe der älteren Chemiker war der Anteil Langzeitarbeitsloser besonders groß. Ob für diese Bewerber eine Vermittlung entsprechend dem Studienabschluss noch gelingen konnte, stellten manche Berater in Frage.

Der Anteil der Bewerber mit Universitätsausbildung sank geringfügig im Vergleich zu dem Anteil der Chemiker mit Fachhochschuldiplom.

Qualifizierungsmaßnahmen zur Neuorientierung im IT-Bereich, die bisher auch Chemiker häufig nutzten, fanden 2002 kaum statt, da die Vermittlungschancen angesichts der Wirtschaftslage der IT-Branche abgenommen hatten. Auch der Umweltbereich bot kaum noch Positionen, sodass Schulungen hier nicht mehr stattfanden. Angeboten wurden demgegenüber Managementthemen (BWL, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Marketing) sowie einige Weiterbildungsveranstaltungen zur Vertiefung spezieller Fachkenntnisse (medizinische Informatik, Bioinformatik, Biotechnologie). Einigen Chemikern gelang der Einstieg durch Traineeprogramme.

## Chemieingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 800 (+5,9 %)</b>
Frauenanteil:	42,6 % (2001: 42,9 %)
mit Universitätsabschluss:	54,9 % (2001: 55,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>750 (-14,8 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>120 (-53,8 %)</b>
Frauenanteil:	31,9 % (2001: 23,0 %)

Auch wenn im Jahr 2002 weniger Stellenangebote für Chemieingenieure neu eingingen als im Vorjahr (-14,8 %), war ihre verfahrenstechnische praxisnahe Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt weiter gefragt. Chemieingenieure wurden von Hochschulen und in der pharmazeutisch-chemischen Industrie gesucht. Auch kleinere Ingenieurbüros, Überwachungseinrichtungen und Personaldienstleister stellten Chemieingenieure ein. Gleichzeitig





## Naturwissenschaftler (Fortsetzung)

konnten sich Chemieingenieure erfolgreich auch auf Chemikerstellen bewerben.

Chemieingenieure wurden gesucht als Laborleiter, für die Entwicklung von Arzneimitteln, Kosmetika und Haushaltspflegemitteln, im Anlagenbau, in der Fertigung, im Projektcontrolling, in der Qualitätssicherung und im Vertrieb. Die Arbeitgeber legten größtes Gewicht auf sehr gute fachliche Qualifikationen. Die Anforderungsprofile waren meist präzise abgesteckt, eine Qualifizierung im Rahmen der Einarbeitung war nicht vorgesehen.

Selten meldeten sich Absolventen arbeitslos. Ähnlich wie bei Chemikern waren auch bei den Chemieingenieuren die Vermittlungen rückläufig. Die Selbstvermarktung über das Internet und den Arbeitgeber- Informationsservice (AIS) gewann auch in diesem Arbeitsmarkt an Terrain. Damit verlagerte sich die Tätigkeit der Hochschulteams von der Vermittlung hin zu Information und Karriereberatung.

Vereinzelte gelang eine Vermittlung in Zeitarbeit, mehrfach gab es Interesse am Quereinstieg ins Lehramt, nur wenige Bewerber machten sich selbstständig. Der Anteil arbeitsloser Chemieingenieure mit einem Universitätsdiplom lag über dem mit FH-Abschluss, war jedoch im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen. Viele ältere Ingenieure waren langzeitarbeitslos. Fehlende Mobilität war ein entscheidendes Vermittlungshemmnis. Zuweilen empfahl sich bei langzeitarbeitslosen Chemieingenieuren eher eine berufliche Neuorientierung.

Einige arbeitslose Chemieingenieure fragten Zusatzqualifizierungen nach (Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, BWL). Auch von den Hochschulteams organisierte Praxistrainings waren förderlich für die Integration in den Arbeitsmarkt.

## Physiker

<b>Arbeitslose:</b>	<b>2 200 (+22,2 %)</b>
Frauenanteil:	16,5 % (2001: 16,1 %)
mit Universitätsabschluss:	93,6 % (2001: 94,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>750 (-31,8 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>92 (-75,8 %)</b>
Frauenanteil:	14,1 % (2001: 12,6 %)

Stellen, die explizit für Physiker ausgeschrieben waren, wurden im Laufe des Jahres 2002 überaus selten angeboten. Im Vergleich zum Vorjahr ging ihre Zahl um 31,8 % zurück. Die für die Bewerber schwierigere Lage ist u.a. darauf zurückzuführen, dass im industriellen Bereich die Bereitschaft, statt eines Ingenieurs einen qualifizierten Physiker einzustellen, nahezu zum Erliegen kam. Auch die Flaute im IT-Bereich hatte negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt für Physiker.

Da sich besonders im zweiten Halbjahr 2002 die Auftragslage der Unternehmen drastisch verschlechterte, entließen Firmen auch hoch qualifizierte Projektmanager, die nur kurze Zeit in den Unternehmen tätig gewesen waren.

Physiker wurden vor allem im öffentlichen Dienst gesucht. Hochschulen und Forschungseinrichtungen schrieben zumeist befristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter aus und boten dabei die Möglichkeit zu promovieren. Aus der Industrie gab es lediglich vereinzelte Offerten. Hier waren Physiker für spezielle Produktionsbereiche oder für den Vertrieb gefragt. Überwiegend waren anwendungsorientierte Spezialisten gefragt. Zuweilen nahmen auch Start-Up-Unternehmen mit enger Hochschulbindung Einstellungen vor. Die geforderten Fachkenntnisse unterschieden sich je nach Ausrichtung der Position. Es bestand ein Bedarf an Bewerbern mit Kenntnissen und Erfahrung in Halbleitertechnologie, Kern-Atomphysik, Strahlenkunde, Lasertechnik, Optik, Mikrotechnik, Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik, Medizintechnik, Elektronik oder Robotertechnik.

DV-Kenntnisse erwiesen sich in allen Tätigkeitsbereichen als unverzichtbar. Wichtig war auch für Physiker die Bereitschaft zur regionalen Mobilität und zur beruflichen Flexibilität. Im Einzelfall gab es durchaus auch die Möglichkeit eines Quereinstiegs ins Lehramt.

Die Informatik bot kaum Alternativen für Physiker, selbst wenn entsprechende Softwarekenntnisse vorhanden waren (objektorientierte Programmierung, Kenntnisse in Netzwerken, Datenbanken, SAP).

Auffällig war, dass das Verfahren bei Stellenbesetzungen manchmal länger dauerte als gewohnt. Dies ging zu Lasten der Bewerber und verlängerte die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit.





Da Berufsanfänger schnell eine Stelle fanden, meldeten sie sich 2002 nur für kurze Zeit arbeitslos. Damit entspannte sich die Arbeitsmarktsituation für Absolventen. Schwieriger war die Integration älterer Physiker. Insbesondere wenn sie ausschließlich universitäre Berufserfahrung mitbrachten und ihr Forschungsschwerpunkt eine hohe Spezialisierung aufwies. Diese macht deutlich, dass auch für Physiker die Auswirkungen der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und der damit verbundenen Nichtverlängerungen von Arbeitsverhältnissen zu spüren waren. In manchen Fällen erschien es fraglich, ob ein Übergang in die Wirtschaft möglich sein würde.

Die mangelnde Akzeptanz ihrer Studienabschlüsse und fehlende Deutschkenntnisse waren für Ausländer die größten Hindernisse beim Berufseinstieg. Fehlende Berufserfahrung in Deutschland erwies sich ebenfalls als Nachteil.

Teilweise wurden Fortbildungsmaßnahmen im EDV-Bereich 2002 weiter angeboten, sie führten aber wegen der verschlechterten Stellensituation nicht mehr unbedingt zur erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt. Punktuell waren darüber hinaus Schulungen im Projektmanagement und in Multimedia von Physikern nachgefragt; auch bestand Interesse an Traineemaßnahmen. Seltener als in anderen Berufsgruppen waren zusätzliche betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich.

Da auch Physiker bei der Arbeitsplatzsuche intensiv das Stellen-Informationssystem und Internet-jobbörsen nutzen, ist davon auszugehen, dass der Anteil an Vermittlungen weiter rückläufig sein wird. Demgegenüber wird die Karriereberatung einen höheren Stellenwert erhalten.

## Physikingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>360 (+28,6 %)</b>
Frauenanteil:	20,5 % (2001: 17,8 %)
mit Universitätsabschluss:	44,1 % (2001: 51,2 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>120 (-33,3 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>20 (-52,4 %)</b>
Frauenanteil:	10,0 % (2001: 11,9 %)

Für die sehr kleine Berufsgruppe der Physikingenieure gab es im Jahr 2002 kaum Angebote. Stellen, die der Fachausbildung entsprachen, waren nur für bundesweit mobile Bewerber zu finden.

In der Industrie hatten Physikingenieure und Ingenieure physikalischer Technik Chancen in den Bereichen Optik, Messtechnik, Lasertechnik und Elektronik. Der Schwerpunkt der Offerten lag bei physikalischen Prüfverfahren und Qualitätssicherung. Physikingenieure mit vertieften Informatikkenntnissen fanden nur noch selten einen Arbeitsplatz in der DV-Branche.

Berufsanfänger nahmen vereinzelt die Beratung der Hochschulteam in Anspruch und hatten bei bundesweiter Suche recht schnell Erfolg. Eine kurze Studienzeit und Fremdsprachenkenntnisse erwiesen sich dabei als hilfreich. Ältere Ingenieure fanden nur schwer eine neue Stelle und waren häufig langzeitarbeitslos. Kontingentflüchtlinge waren in dieser Berufsgruppe ebenfalls schwer zu vermitteln und fanden eher berufsfremd einen Arbeitsplatz. Fortbildungen speziell für Physikingenieure wurden nicht durchgeführt.

## Mathematiker

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 500 (+25,0 %)</b>
Frauenanteil:	35,6 % (2001: 38,3 %)
mit Universitätsabschluss:	88,5 % (2001: 91,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>300 (-33,3 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>34 (-75,7 %)</b>
Frauenanteil:	44,1 % (2001: 21,8 %)

Der Arbeitsmarkt für Mathematiker war im Jahr 2002 deutlich in Bewegung. Zwar gingen selten Stellenangebote ein, die sich explizit nur an Mathematiker richteten. Doch ist die rückläufige Zahl des Stellenzugangs (-33,3 %) zu relativieren, da Mathematiker mit entsprechenden Fachkenntnissen eingestellt wurden, auch wenn eine Position nicht speziell für sie gekennzeichnet war.

Die Mehrzahl der Offerten kam von Versicherungs- und Finanzdienstleistungsunternehmen, etwa für die Aufgabenbereiche Produktentwicklung, Tarifierung und betriebliche Altersvorsorge. Auch Hochschulen stellten Mathematiker – oft befristet – in Forschung und Entwicklung ein. Neben Versicherungen suchten auch Personalberater und Handelsunternehmen Mathematiker. Trotz der Krise in der IT-Branche stellten auch Software- und Systemhäuser – wenn auch in geringerem Ausmaß als im Vorjahr – noch Mathematiker mit den entsprechenden Fachkenntnissen ein. Vereinzelt wurden



## Naturwissenschaftler (Fortsetzung)

sie auch für Unterrichtstätigkeiten (in EDV) gesucht.

Gefragt waren häufig einschlägige Branchenkenntnisse bzw. ein entsprechendes Nebenfach. So forderten die Versicherungen Kenntnisse der Versicherungsmathematik, der Statistik und der Wahrscheinlichkeitstheorie. In der DV-Branche waren fundiertes Datenbankwissen, Programmiersprachen (C, C++, Java), Betriebssystem- und SAP-Kenntnisse gefragt. Zusatzqualifikationen in Wirtschaftswissenschaften oder Informatik erwiesen sich daher für die Bewerber als hilfreich. Je nach Stellenangebot waren auch Fachkenntnisse in Bio-metrie oder Bioinformatik relevant.

Die jüngeren Bewerber waren meist nur sehr kurze Zeit zwischen Studienabschluss und erster Stelle arbeitslos gemeldet, da sie schnell einen adäquaten Arbeitsplatz fanden. Zumal wenn sie regional flexibel waren, verlief der Berufseinstieg zügig. Dies mag neben der günstigen Marktsituation auch an den eher konstant niedrigen Absolventenzahlen liegen. Eine lange Dauer des Studiums, schlechte Examensnoten und mangelnde Praxisorientierung erwiesen sich beim Berufsstart als nachteilig.

Oft wurden Mathematiker bereits in Recruiting-Veranstaltungen während des Studiums angeworben oder sie fanden den Einstieg über ihre Diplomarbeit, Drittmittelprojekte und Praktika. Absolventen zeigten durchweg viel Eigeninitiative, etwa über die Internetjobbörsen und wünschten von den Hochschulteams eher Beratung als eine Vermittlung. Einige Mathematiker bekundeten Interesse an einem Quereinstieg ins Lehramt, der in einigen Bundesländern aufgrund des Lehrermangels offensiv beworben wurde. Arbeitslose Mathematiker wiesen häufig Vermittlungshemmnisse auf. So wurden Interessenten, die nur im Tagespendelbereich eine neue Stelle antreten wollten, oft nicht fündig. Auch Aussiedler mit fehlenden Sprachkenntnissen hatten es schwer auf dem Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2002 meldeten sich einige Mathematiker arbeitslos, die in der DV-Branche tätig gewesen waren. Gleichwohl nahmen andere Mathematiker an Qualifizierungen mit IT-Schwerpunkten, etwa zu Softwareentwicklung, Netzwerktechnik, Internetapplikationen, IT-Security oder auch Multimedia teil. Jedoch waren die Vermittlungserfolge nach der Teilnahme an diesen Maßnahmen deutlich geringer als im Vorjahr.

## Biologen

**Arbeitslose:** **3 900 (+14,7 %)**

Frauenanteil: 55,5 % (2001: 57,4 %)

mit Universitätsabschluss: 95,3 % (2001: 97,0 %)

**Stellenzugang:** **1 600 (-20,0 %)**

**Vermittlungen:** **340 (-59,0 %)**

Frauenanteil: 60,8 % (2001: 52,1 %)

Der Arbeitsmarkt für Biologen ist nach wie vor sehr problematisch. Im Jahr 2002 gingen weniger Stellenangebote für sie ein als im Vorjahr (20 %). In der zweiten Jahreshälfte war diese Negativentwicklung besonders deutlich zu spüren, zumal einige Positionen sich nicht nur an Biologen, sondern an einen weit gefächerten Personenkreis richteten.

Einstellungen von Biologen nahmen Universitäten und Forschungseinrichtungen vor, die (häufig befristete) Promotions- und Post-Doc-Stellen offerierten. Sehr oft suchten auch Pharmaunternehmen Vertriebsmitarbeiter. Potenziellen Stellenanbietern gelang es hier jedoch nur mit großem Aufwand, geeignete Bewerber zu finden. Der Pharmavertrieb war bei den Biologen ein wenig begehrtes Arbeitsfeld mit hoher Fluktuation. Daneben wurden Positionen im Produktmanagement von Unternehmen, in der medizinischen Diagnostik in kleinen Labors oder auch im Klinikbereich angeboten.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Stellenangebote lagen bei der Molekular- und Mikrobiologie, gefolgt von der Biotechnologie. Gleichwohl war auch bei Biotechnologiefirmen die allgemeine wirtschaftliche Krise zu spüren. Euphorische Geschäftserwartungen ließen sich nicht umsetzen, sodass auch diese Unternehmen kaum Personal suchten. Für umweltrelevante Aufgaben gab es praktisch keine Stellenangebote. Spürbar war an dieser Stelle die angespannte Haushaltslage öffentlicher Auftraggeber und die abnehmende Tendenz, ABM-Stellen einzurichten. Ebenso lagen für Spezialisten in der Botanik und der Zoologie keine Angebote vor. Zusatzkenntnisse in der Datenverarbeitung und Nachbardisziplinen (Chemie, Medizin) waren teilweise gefragt, seltener BWL-Kenntnisse und organisatorische Erfahrungen.



Die Bewerber waren häufig sehr gut qualifiziert. Viele wurden im Anschluss an eine befristete Promotions- oder Post-Doc-Stelle arbeitslos. Eine Promotion erhöhte die Vermittlungschancen für Biologen nur partiell. Sie war im Pharmavertrieb und in der Forschung hilfreich, wurde jedoch in anderen Positionen seltener gefordert.

Der berufliche Ersteinstieg für Studienabsolventen war problematisch. Daher verwundert es nicht, dass die Zahl jüngerer Bewerber zunahm. Bei den berufserfahrenen Biologen stieg die Dauer der Arbeitslosigkeit leicht. Berufsanfänger ohne einschlägige Berufserfahrung hatten wegen des enormen Überangebots an Bewerbern nur geringe Chancen. Viele Biologen hatten andere Fachkenntnisse als am Markt nachgefragt wurden. Biologen mit fachlicher Ausrichtung im Bereich der Zoologie, der Botanik oder der Ökologie waren häufiger arbeitslos als Kandidaten mit Kenntnissen in der Biotechnologie und Mikrobiologie oder Genexperten. Ihnen wurden Angebote aus der Chemie und der Biotechnologie unterbreitet.

Junge, flexible Biologen schafften den Sprung in den Arbeitsmarkt häufig über ein Berufspraktikum. Insgesamt war für sie der Berufseinstieg leichter, wenn sie regional mobil waren.

Der Frauenanteil unter den arbeitslosen Biologen war weiter sehr hoch (55,5 %). Insbesondere Berufsrückkehrerinnen wünschten eine Teilzeitarbeit, die jedoch nur selten auf dem Arbeitsmarkt zu finden war.

Die Bewerber nutzten 2002 häufig den Stellen-Informationsservice (SIS) der Bundesanstalt für Arbeit, gleichzeitig stieg ihr allgemeiner Beratungsbedarf. Die Hochschulteams der Arbeitsämter führten vermehrt Seminare durch, um neue berufliche Arbeitsfelder vorzustellen. Dies führte bei den Teilnehmern zu realistischeren Einschätzungen der Berufsaussichten und erhöhte die Bereitschaft zu beruflicher Neuorientierung. Gerade Biologen der auf dem Arbeitsmarkt wenig gefragten klassischen Fachrichtungen waren dann für eine grundlegende Veränderung bereit. Dabei schöpften sie die Unterstützungsmöglichkeiten der Arbeitsämter aus.

Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Biologen fanden nicht statt. Jedoch bestand ein reges Interesse an BWL-Schulungen. Vereinzelt wollten Biologen Kenntnisse in Projektmanagement, in Geo-Informationssystemen und im Marketing erwerben oder ihre DV-Kenntnisse vertiefen. Zusatzkenntnisse ermöglichten den Einstieg in fachfremde Arbeitsbereiche wie das Touristik- und Freizeitmanagement, in Tätigkeiten in der medizinischen

Informationsaufbereitung und auch gelegentlich im journalistischen Bereich. Auch betriebliche Trainingsmaßnahmen erwiesen sich hier für Biologen als hilfreich.

## Geographen

**Arbeitslose: 1 300 (+18,2 %)**

Frauenanteil: 51,0 % (2001: 51,5 %)

mit Universitätsabschluss: 93,6 % (2001: 95,8 %)

**Stellenzugang: 180 (-25,0 %)**

**Vermittlungen: 75 (-57,6 %)**

Frauenanteil: 40,0 % (2001: 46 %)

Auch 2002 war der Arbeitsmarkt für Geographen schwierig. Dazu trug vor allem die rückläufige Zahl an Stellenangeboten (-25,0 %) bei. Die Arbeitsmarktlage war jedoch für Geographen durchweg schwierig, da sie mit ihrer teilweise unspezifischen Berufsqualifikation auch in Konkurrenz zu anderen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen standen.

Die steigende Zahl arbeitsloser Geographen (+18,2 %) korrespondiert mit einer geringen Nachfrage aus dem Öffentlichen Dienst und aus der freien Wirtschaft. Die angebotenen Positionen, etwa in der Stadt-, Flächennutzungs- oder Verkehrsplanung, in Tourismus und in Wirtschaftsförderung, waren oft befristet oder es handelte sich nur um Honorartätigkeiten, z.B. für kleine Ingenieurbüros.

Im Vergleich zu 2000 hat sich die Zahl der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für diese Berufsgruppe halbiert. Diese abnehmende Tendenz schlug sich in der geringen Zahl der Stellenangebote für Geographen nieder. Gleichwohl ermöglichten auch 2002 von der Arbeitsverwaltung initiierte ABM in den Bereichen Umweltschutz, Naturprojekte und Tourismus mehreren Bewerbern wichtige erste Berufserfahrungen.

Es waren z.T. sehr qualifizierte Bewerber arbeitslos gemeldet, die in dem extrem schwierigen Arbeitsmarkt keine Aussicht hatten, in ihrer Fachrichtung eine Anstellung zu finden. Um nicht langzeitarbeitslos zu werden, war bei vielen eine berufliche Neuorientierung notwendig, da die Suche nach Nischantätigkeiten nicht immer erfolgversprechend war.



## Naturwissenschaftler (Fortsetzung)

Der Erwerb von fachspezifischen Kenntnissen (z.B. in Geo-Informationen-Systemen) und fachfremden Zusatzqualifikationen (Management, BWL, EDV, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, neue Medien) verbesserte die beruflichen Perspektiven im erlernten Beruf und war auch bei der beruflichen Umorientierung nützlich.

## Geowissenschaftler

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 600 (+6,7 %)</b>
Frauenanteil:	32,6 % (2001: 32,3 %)
mit Universitätsabschluss:	92,8 % (2001: 94,8 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>380 (-26,9 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>120 (-53,8 %)</b>
Frauenanteil:	28,2 % (2001: 30,9 %)

Die Zahl der Stellenangebote für Geowissenschaftler war im Jahr 2002 rückläufig (-26,9 %). Aufnahmefähig für diese Fachkräfte waren manchmal kleine Ingenieurbüros, die projektorientiert arbeiteten und befristet Geowissenschaftler etwa für Gutachtertätigkeiten suchten. Auch in der Forschung waren hin und wieder Positionen für Geowissenschaftler zu besetzen. Alle Arbeitgeber stellten an die Bewerber hohe fachliche Anforderungen. Zumeist wünschten sie auch Berufserfahrung.

Einige Geologen partizipierten am Chemikerarbeitsmarkt und fanden Stellen im Bereich analytischer Verfahren oder in Ingenieurbüros, die sich mit Altlastenuntersuchung, Sanierung, Flächenrecycling oder Umweltverträglichkeit beschäftigten. Notwendig hierzu waren Kenntnisse der Geochemie. Insgesamt jedoch nahmen die Angebote im Bereich Umwelt/Abfall/Altlasten durchweg ab. Damit bot der Umweltschutz nur noch wenige Perspektiven für eine dauerhafte berufliche Integration. Vereinzelte Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Bereich Gewässer- oder Biotopschutz reichten nicht aus, diesem Trend entgegenzuwirken.

Punktuell waren Hydrogeologen gefragt. Einige Bewerber fanden einen Einstieg in Nischantätigkeiten als Geoinformatiker, in Unternehmensberatungen oder im Fachjournalismus.

Geowissenschaftler hatten somit einen schwierigen Übergang ins Berufsleben. Viele jüngere

Bewerber, auch gut qualifizierte, z.B. mit Kenntnissen in marktgängigen Geo-Informationen-Systemen, waren arbeitslos gemeldet. Besonders ältere Geowissenschaftler waren langzeitarbeitslos.

Die Bewerber nahmen Qualifizierungsmaßnahmen zum Qualitätsmanagement, zu Geo-Informationen-Systemen und zu CAD in Anspruch. Trotz der Erschwernisse des Marktes ließen sich einige Geowissenschaftler auch auf die Selbstständigkeit ein.

## Haushalts- und Ernährungswissenschaftler

<b>Arbeitslose:</b>	<b>640 (+20,7 %)</b>
Frauenanteil:	82,1 % (2001: 82,3 %)
mit Universitätsabschluss:	63,4 % (2001: 73,1 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>162 (-37,9 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>77 (-48,0 %)</b>
Frauenanteil:	76,6 % (2001: 73,6 %)

Für Ökotrophologen lagen nur wenige Stellenangebote vor. Der Arbeitsmarkt für sie war somit als problematisch anzusehen. Punktuell gab es Offerenten in Marketing und Vertrieb oder in der Verwaltung. Vereinzelt hatte die Nahrungsmittelbranche Stellen zu besetzen oder bot Honorartätigkeiten an. Positionen als Pharmaberater waren ebenfalls ausgeschrieben, jedoch bei den Bewerbern äußerst unbeliebt. Generell war eine Diskrepanz zwischen Bewerberwünschen und den Arbeitsmarktanforderungen zu beobachten.

Ökotrophologen, die sich zu stark auf den Arbeitsbereich Ernährungsberatung eingrenzten, hatten oft besondere Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden. Für die Arbeitgeber waren für manche Positionen Diätassistentinnen kostengünstiger.

Der Frauenanteil unter den Bewerbern war extrem hoch (82,1 %). Der von ihnen oft geäußerte Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, war nur in seltenen Fällen zu realisieren. Die ungünstige Arbeitsmarktlage führte einige Bewerber zu der Überlegung, sich selbstständig zu machen. Insgesamt erwiesen sich ins Studium integrierte Praktika und betriebswirtschaftliche Kenntnisse als hilfreich für den Berufseinstieg.

## Ärzte und Apotheker

- Humanärzte
- Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte) einschl. AiP
- Ärzte im Praktikum (AiP)
- Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte)
- Ärzte mit Gebietsbezeichnung (Fachärzte)
- Zahnärzte
- Tierärzte
- Apotheker



## Humanärzte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>6 100 (-8 %)</b>
Frauenanteil:	60 % (2001: 61 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>9 000 (-18 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>970 (-63 %)</b>
Frauenanteil:	51 % (2001: 46 %)

Die Zahl der arbeitslosen Humanärzte war bei der Stichtagserhebung Ende September 2002 erneut deutlich niedriger als im vorangegangenen Jahr. Seit dem Beginn gesamtdeutscher Erhebungen zur Akademikerarbeitslosigkeit im Jahr 1992 gab es noch nie eine solch niedrige Zahl arbeitsloser Ärzte. Wie im Vorjahr waren 12 % aller arbeitslosen Ärzte bei den Dienststellen der neuen Länder gemeldet (Grafiken 22 und 23).

Die Nachfrage nach Fachärzten aller Gebiete blieb während des gesamten Jahres sehr hoch, aber auch Assistenzärzte und AiP hatten kaum Probleme bei der Stellensuche. Der Nachfragerückgang bei den Dienststellen der Bundesanstalt spiegelte wohl auch die Erfahrung der Stellenanbieter wider, dass die Vermittler in den Arbeitsämtern angesichts der historisch geringen Arbeitslosenzahl nur selten in der Lage waren, geeignete Bewerber zu vermitteln. Dies gilt vor allem für weite Teile Ostdeutschlands und für ländliche Regionen Westdeutschlands. Zunehmend klagen aber auch viele große Häuser an attraktiven Standorten über Probleme bei der Stellenbesetzung. Die Situation wird insgesamt dadurch verschärft, dass das Interesse der jungen Ärzte an nichtkurativen Tätigkeiten oder Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland nach wie vor sehr groß ist.

Eine Ausnahme bildet das Bundesland Berlin. Die Zahl der Bewerber übersteigt hier deutlich die Nachfrage. Bei regionaler Mobilität verläuft allerdings auch die Stellensuche der Berliner Ärzte relativ reibungslos.

## Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte) einschl. AiP

<b>Arbeitslose:</b>	<b>4 550 (-6 %)</b>
Frauenanteil:	61 % (2001: 61 %)

<b>Stellenzugang:</b>	<b>6 200 (-16 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>750 (-60 %)</b>
Frauenanteil:	51 % (2001: 46 %)

## Ärzte im Praktikum (AiP)

Es existierte im vergangenen Jahr ein noch ausgeprägter Angebotsmarkt. Stellen konnten zunehmend nicht mehr besetzt werden. Selbst Vakanzen in akademischen Lehrkrankenhäusern waren davon betroffen.

Von Arbeitsmarktproblemen für Ärzte im Praktikum war deshalb im vergangenen Jahr auch keine Rede mehr. Während des ganzen Jahres war der Stellenbestand deutlich höher als die Zahl der arbeitssuchenden AiP. Ende September 2002 waren bundesweit noch 220 (-7 % gegenüber 2001) AiP arbeitslos gemeldet; der Frauenanteil betrug 55 % (Vorjahr: 58 %).

Aufgrund des aus ihrer Sicht sehr guten Arbeitsmarktes hatten die Ärzte im Praktikum beinahe „freie Auswahl“ mit günstigeren Rahmenbedingungen als in der Vergangenheit; teilweise wurden sogar übertarifliche Gehälter angeboten. Bis auf wenige Fachbereiche (z.B.: Dermatologie, Augenheilkunde, Pädiatrie und Gynäkologie) gab es mehr Angebote als Bewerber.

Absolventen deutscher Hochschulen fanden in der Regel eine Stelle im gewünschten Einsatzbereich bereits vor dem Absolvieren des 3. Staatsexamens.

Vermeehrt wurden Stellenangebote in der Fachpresse veröffentlicht, da bei den Hochschulteams der Arbeitsämter kaum noch Bewerber gemeldet waren.

Aufgrund der guten Marktlage traten viele Absolventen den Weg zum Arbeitsamt nicht mehr an, da die Krankenhäuser bereits während des Praktischen Jahres (PJ) Angebote an die Nachwuchsmediziner richteten. In den Stellenangeboten, die den Arbeitsämtern vorlagen, wurde – um potenzielle Bewerber überhaupt zu interessieren – häufig auf die Möglichkeit zur anschließenden Weiterbildung zum Facharzt hingewiesen. Das Ziel der meisten Nachwuchsärzte war es, die AiP-Zeit möglichst auf die Weiterbildung anrechnen zu lassen. Deshalb waren AiP-Angebote aus Akutkrankenhäusern mit mehrjähriger Weiterbildungsermächtigung und der Möglichkeit zur Anschlussbeschäftigung als Assistenzarzt besonders nachgefragt.



## Ärzte und Apotheker (Fortsetzung)

Sobald ein Bewerberangebot über das Arbeitgeber-Informationssystem der Bundesanstalt (AIS) ausgeschrieben war, ging eine Vielzahl von Anfragen ein, unter denen die Bewerber ihre Wahl treffen konnten.

Die in den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber suchten überwiegend in kleinen oder besonders nachgefragten Fächern, bei denen die Bewerber-Stellen-Relation nicht ganz so günstig war. Insgesamt waren die Chancen dann als hervorragend zu bezeichnen, wenn keine Einschränkungen in Bezug auf die Fachrichtung gemacht wurden. Bei Konzentration auf die kleinen Fächer stiegen die Möglichkeiten erheblich bei räumlicher Mobilität.

## Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte)

Ende September 2002 wurden nur noch insgesamt 4 300 arbeitslose Ärzte ohne Gebietsbezeichnung bei den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit gezählt; das waren 6 % weniger als im Vorjahr. Der Anteil der Frauen betrug 61 % (2001: 62 %). Der Anteil der in Ostdeutschland arbeitslos gemeldeten Personen dieser Berufsgruppe betrug nur noch knapp 10 %.

Für Ärzte ohne Gebietsbezeichnung setzte sich der positive Trend der beiden Vorjahre fort: Der Berufseinstieg für die Absolventen der AiP-Phase verlief zügig. Die Diskussionen zu Einsparungen im Gesundheitswesen wirkten sich noch nicht negativ auf die Nachfrage aus. Neben einer veränderten Personal- und Arbeitszeitplanung, vor allem in den Krankenhäusern, hat auch die gewachsene Offenheit der Bewerber für Tätigkeiten im Ausland zu der aus ihrer Sicht wesentlich unproblematischeren Arbeitsmarktlage beigetragen.

Die Ärzte, die sich nach der AiP-Zeit bei den Hochschulteams der Arbeitsämter meldeten, hatten in der Regel mit einer nur kurzen Sucharbeitslosigkeit bis zur Aufnahme einer Weiterbildungsstelle zu rechnen. Im größeren Teil der deutschen Regionen lag eine ausreichende Zahl von Stellenangeboten im erreichbaren Pendelbezirk, sowohl in Arztpraxen mit Weiterbildungsberechtigung wie auch im klinischen Bereich, vor. Arztpraxen hatten es in der Konkurrenz zu großen Akutkrankenhäusern dabei besonders schwer.

Priorität genossen bei den jungen Ärzten, wie im Vorjahr – bezogen auf die bevorzugtesten Weiterbildungsgebiete – die Allgemeinmedizin und die Innere Medizin.

Akutkrankenhäuser suchten ebenso wie Häuser der Nachsorge oder Rehabilitation dringend medizinisches Fachpersonal. Aufgrund der geänderten Marktsituation fahndeten Personalchefs von Krankenhäusern aus ganz Deutschland bei den einzelnen Dienststellen nach geeigneten Assistenzärzten. Einzelne Hochschulteams hielten Gruppeninformationsveranstaltungen mit Humanmedizinern ab, bei denen Vertreter von Krankenhäusern Gelegenheit erhielten, ihr „Haus“ vorzustellen und Interesse bei den Bewerbern zu wecken. Die relativ wenigen geeigneten Bewerber verfügten allerdings oft nicht über die notwendige regionale Mobilität, um attraktive Stellen außerhalb ihres Pendelbereichs zu akzeptieren.

Bei einem Andauern der derzeitigen Entwicklung ist vorauszusehen, dass mittelfristig auch der Bedarf an Ärzten in Weiterbildung nicht mehr zu decken ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitszeitverordnung bei Anwendung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes in geänderter Form umgesetzt werden muss (z.Z. werden Bereitschaftsdienste nicht als Arbeitszeit gerechnet). Der Gesetzgeber ist jedenfalls aufgefordert, das Arbeitsrecht entsprechend anzupassen.

Der Anteil der den Arbeitsämtern am Jahresende 2002 vorliegenden Stellenangebote aus Krankenhäusern war mit 55 % noch höher als ein Jahr zuvor (52 %). Die Offerten von niedergelassenen Ärzten (6 %) spielten gegenüber dem Vorjahresanteil (14 %) nur noch eine marginale Rolle. Die Angebote aus Reha-Einrichtungen mit einem Anteil von 9 % blieben in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Die Nachfrage aus der Privatwirtschaft, vor allem aus der Pharmazeutischen Industrie, legte mit 14 % aller Offerten etwas zu. Der sonstige Öffentliche Dienst (z.B. Gesundheitsämter) war mit 4 % der Vakanzen vertreten (Vorjahr: 5 %). Neben dem kurativen Bereich lagen Angebote von Krankenkassen, Verwaltung und Medizintechnik vor (Grafik 24).

Andere potenzielle Arbeitgeber, z.B. Fachschulen für Krankenpflege und Krankengymnastik, waren nur vereinzelt vertreten. 4 % der offenen Positionen bezogen sich auf Tätigkeiten im Ausland, u.a. in den skandinavischen Ländern, aber auch ver-



einzelnt in Österreich, in der Schweiz und in Frankreich.

Bei den Weiterbildungsmöglichkeiten, die den Assistenzärzten in den Stellenangeboten offeriert wurden, lagen Innere Medizin (23 %), Allgemeinmedizin (21 %) und Chirurgie (10 %) an der Spitze, gefolgt von Arbeitsmedizin, Psychiatrie, Gynäkologie, Anästhesie, Orthopädie, Radiologie und Urologie mit wesentlich geringeren Anteilen (Grafik 25).

Besonders in der Inneren Medizin/Kardiologie und in der Chirurgie gab es insofern Engpässe, als nicht alle Weiterbildungsstellen besetzt werden konnten.

Im Gegensatz zu früheren Jahren war die komplette Weiterbildung an einem Haus häufiger möglich. Geeignete Bewerber fanden innerhalb von längstens 3–6 Monaten eine Weiterbildungs- bzw. Anschlussstelle.

Bewerber, die in den Fachrichtungen Innere Medizin und Chirurgie eine Weiterbildungsstelle suchten, konnten unter einem vielfältigen Angebot auswählen. Bevorzugt wurden naturgemäß Stellen mit voller Weiterbildungsermächtigung. Bewerber, die in „kleinen Fächern“ wie Pädiatrie suchten, mussten eine längere Suche, viele Bewerbungen und entsprechende räumliche Mobilität in Kauf nehmen.

Auch Bewerber, die ihre medizinische Qualifikation im Ausland erworben haben, hatten bei Vorliegen aller Voraussetzungen (Berufserlaubnis), entgegen den Beobachtungen der früheren Jahre, gute Einstellungschancen, wenn ein Mindestmaß an regionaler Mobilität vorhanden war; selbst an die Sprachkenntnisse wurden weniger hohe Anforderungen als in den Vorjahren gestellt.

## Ärzte mit Gebietsbezeichnung (Fachärzte)

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 500 (–12 %)</b>
Frauenanteil:	58 % (2001: 58 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>2 800 (–21 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>220 (–69 %)</b>
Frauenanteil:	49 % (2001: 47 %)

Die Arbeitslosigkeit von Fachärzten ist erneut erheblich gesunken. Der Markt war im Jahr 2002 weitestgehend leergefegt.

Die Nachfrage bundesdeutscher Krankenhäuser nach Fachärzten konnte im vergangenen Jahr nicht mehr gedeckt werden. Insbesondere Akutkrankenhäuser in den neuen Bundesländern, aber auch Häuser der Grund- und Regelversorgung in Westdeutschland und Reha-Kliniken meldeten nichtbesetzbare offene Positionen.

Vor diesem Hintergrund boten sich für stellensuchende Fachärzte im vergangenen Jahr beste Perspektiven. Bei entsprechenden Berufserfahrungen war auch die Suche nach Oberarzt- und sogar Chefarztpositionen häufig erfolgversprechend.

Eine wachsende Zahl von Klinikträgern und Krankenhäusern war gezwungen, Vakanzen mehrfach zu inserieren oder Stellen auszuschreiben, die sie früher intern oder über informelle Wege besetzen konnten.

Besonders kritisch ist die Situation in den Fachgebieten Neurologie, Psychiatrie, Psychotherapie, Gynäkologie, Radiologie und Pädiatrie.

Eine stichprobenartige Untersuchung der bei den Dienststellen der Bundesanstalt gemeldeten Stellen für Fachärzte ergab im Hinblick auf die Fachgebiete die größte Nachfrage für Internisten (21 %), gefolgt von Psychiatern/Neurologen (15 %), Anästhesisten (ebenfalls 15 %), Allgemeinmedizinern (10 %), Arbeitsmedizinern (8 %), Orthopäden (7 %), Chirurgen (5 %), Gynäkologen (4 %), Radiologen (3 %), Augenärzte (2 %) und Kinderärzte (1 %).

Bei den potenziellen Arbeitgebern stellten die Krankenhäuser mit fast 60 % das Gros der Angebote. Reha-Einrichtungen (14 %), Niedergelassene Ärzte (10 %), die Privatwirtschaft (8 %) und der übrige Öffentliche Dienst (7 %) spielten dagegen eine fast untergeordnete Rolle (Grafiken 26 und 27).

Ein großer Teil der bei den Hochschulteams und anderen Dienststellen der Bundesanstalt gemeldeten Bewerber wartete auf die Zulassung als Kassenarzt mit dem Ziel, sich innerhalb der nächsten Monate selbstständig zu machen.

Der Beratungsbedarf im Hinblick auf Überbrückungsgeld ist deutlich angestiegen und wurde häufig auch schon im Vorfeld der Arbeitslosigkeit nachgefragt. Dabei handelte es sich ganz überwiegend um Gründungen von Praxen bzw. um den Einstieg in Praxisgemeinschaften. Zulassungsbeschränkungen in einzelnen Gebieten versuchten die Bewerber – oft erfolgreich – durch Job-Sharing zu umgehen. Bewerber, bei denen keine Vermittlungshemmnisse vorlagen, waren in



## Ärzte und Apotheker (Fortsetzung)

der Regel nur über einen sehr kurzen Zeitraum arbeitsuchend bzw. arbeitslos gemeldet.

Fachärzte, die länger als ein halbes Jahr gemeldet waren, gehörten meist zu einer der problematischen Gruppen, an denen fast jede Arbeitsmarktlebend vorübergeht. Dies waren zum einen Frauen, die durch familiäre Bindungen keinen Spielraum für Mobilität hatten. Besonders in Städten mit hoher Ärztedichte gab es für diese Bewerberinnen besondere Schwierigkeiten, sich selbstständig zu machen. Zum anderen waren es Fachärzte aus dem Reha-Bereich, die vor Jahren aufgrund der veränderten Gesetzeslage im fortgeschrittenen Alter arbeitslos geworden waren und den Anschluss verpasst hatten. Hinzu kamen nach wie vor in gewissem Umfange auch ausländische Bewerber ohne bzw. mit eingeschränkter Berufserlaubnis.

Einzelne Ärztekammern versuchten angesichts der angespannten Lage durch Wiedereinsteigerseminare die „Stille Reserve“ zu mobilisieren, die im Wesentlichen aus Frauen besteht, die nach einer Familienpause dazu motiviert werden sollten, in den ärztlichen Beruf zurückzukehren.

Zusätzlich zu der Wissensaufrischung wurde den Ärzten in diesen Seminaren in der Regel auch ein Bewerbungstraining angeboten. Außerdem absolvierten sie eine einwöchige Hospitanz in einer Klinik.

## Zahnärzte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 000 (-3 %)</b>
Frauenanteil:	54 % (2001: 55 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>400 (+2 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>75 (-39 %)</b>
Frauenanteil:	57 % (2001: 50 %)

Bei den Zahnärzten ist die Zahl der Arbeitslosen gegenüber 2001 wiederum leicht zurückgegangen.

Von niedergelassenen Zahnärzten wurden vor allem Vorbereitungs- und Entlastungsassistenten gesucht, die typischerweise u.a. in den Bereichen Implantologie, Laser und Cerec tätig sein sollten. Daneben wurden Stellen für Fachzahnärzte im

Bereich Kieferchirurgie/-orthopädie und Oralchirurgie angeboten.

Selten suchten deutsche Gebietskörperschaften, wie z.B. Kreisgesundheitsämter, Zahnärzte für zahnärztliche Reihenuntersuchungen in Kindergärten und Schulen.

Einige Stellenangebote lagen auch von der Irischen Gesundheitsbehörde für kleine Kliniken in der Umgebung von Dublin vor, deren Hauptaufgabe in der Behandlung/Betreuung von Kindern und Jugendlichen bis 16 Jahren besteht. Auch die Gesundheitsbehörden in Holland, Großbritannien und Schweden meldeten Bedarf für deutsche Zahnärzte an.

Trotz der vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktsituation kann nicht übersehen werden, dass im Zusammenhang mit Überlegungen zur Gesundheitsreform die Bereitschaft zur Neugründung oder zur Anstellung von Zahnärzten in den letzten Monaten des Jahres zurückgegangen ist. Darüber hinaus blieb aufgrund der schwierigen allgemeinen wirtschaftlichen Lage die zahlungskräftige Nachfrage nach mehr oder weniger kosmetischen Zahnbehandlungsleistungen und teurer Prothetik zunehmend aus.

Bei einem großen Teil der arbeitslosen Zahnärzte handelte es sich um Ausländer oder Aussiedler. Fehlende Sprach- und Fachkenntnisse erschwerten hier die Eingliederung. Bei einheimischen jüngeren Bewerbern kam es bei ausreichender Mobilität wie in der Vergangenheit nur zu kurzen Zeiten des Leistungsbezugs. Hier tritt Arbeitslosigkeit zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen als Assistent oder vor Beginn der Selbstständigkeit ein. Erklärtes Ziel der meisten Bewerber war denn auch die Niederlassung in einer eigenen Praxis. Kassenzulassungen waren jedoch in den meisten städtischen Regionen ausgesprochen schwierig, es sei denn im Rahmen von „Job-Sharing“. In der Regel war überregionale Mobilität vonnöten. Beratungen für die Inanspruchnahme von finanziellen Leistungen der Bundesanstalt für die Begründung einer selbstständigen Existenz waren bei Zahnärzten sehr gefragt.

Frisch approbierte Zahnärzte stellten kein Potenzial für die Beratung dar. Offenbar regulierte sich der Markt von selbst.

Grundsätzlich hatten alle Personen ohne Anerkennungsjahr erhöhten Beratungsbedarf. Dies galt vor





allem für Aussiedler und Kontingentflüchtlinge, deren Abschluss in der Regel nur mit Auflagen anerkannt wird. Durch Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen konnten sie ihre Beschäftigungsperspektiven verbessern.

Die Dienststellen der Bundesanstalt waren nur noch selten in das Vermittlungsgeschehen involviert, da die Vorbereitungsassistentenstellen überwiegend durch die Zahnärztekammer vermittelt und die Stellen an Kliniken intern besetzt wurden.

## Tierärzte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>720 (-3 %)</b>
Frauenanteil:	62 % (2001: 59 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>460 (-16 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>100 (-33 %)</b>
Frauenanteil:	61 % (2001: 55 %)

Der im Jahr 2001 durch Probleme mit BSE, Maul- und Klauenseuche sowie bei den Tierarzneimitteln verursachte Nachfrageschub nach veterinärmedizinischem Personal hat sich im vergangenen Jahr nicht mehr in der gleichen, dynamischen Weise fortgesetzt. Dennoch hat die öffentliche Auseinandersetzung mit diesen Fragen zu einer Kapazitätsausweitung der amtstierärztlichen Dienste geführt, die diesen Teilarbeitsmarkt – wie schon im Bericht über das Jahr 2001 vermutet – auch im vergangenen Jahr positiv beeinflusst hat. Vor allem bei entsprechenden Landesministerien bzw. Landesämtern gab es nach wie vor eine gewisse Nachfrage. Der Anteil der Stellenangebote aus dem Öffentlichen Dienst blieb gegenüber den neunziger Jahren mit rund einem Viertel aller Offer-ten jedenfalls auf einem erstaunlich hohen Niveau (Grafik 28).

Auch 2002 konnte ein weiterer leichter Rückgang der Arbeitslosigkeit registriert werden. Die Zahl der arbeitslosen Tierärzte ist seit 1994 kontinuierlich gesunken. Knapp 20 % der arbeitslos gemeldeten Bewerber entfielen auf die Dienststellen in Ostdeutschland.

Der Arbeitsmarkt der Großstädte, die zugleich meist auch die Ausbildungsorte für Tierärzte sind, ist durch Kleintierpraxen gekennzeichnet. Hier herrscht ein ausgeprägter Konkurrenzkampf. Nur wenige Praxen können sich Assistenten leisten. Mit entsprechend niedrigen Vergütungen waren

denn auch die Angebote für Berufsanfänger versehen (ca. 1 000 bis 1 200 € mtl. Vollzeit), die aber von den Bewerbern akzeptiert wurden.

Hochschulabsolventen hatten deshalb in den Städten Probleme, eine Anstellung zu finden. Die mobilen unter ihnen suchten – zum Teil auch ohne Einschaltung des Arbeitsamtes – in anderen Regionen ihre Anstellung. Der relativ hohe Frauenanteil korrelierte – wie bei anderen Berufen – allerdings mit einer entsprechenden Immobilität der Bewerber. Dieser Umstand verlängerte die Arbeit-suche entsprechend.

Häufig wurde die erste Berufspraxis über ein Praktikum nach Studienabschluss erworben. Diese Praktika waren nach der Beobachtung der Vermittlungsfachkräfte oft nicht mit einer Vergütung verbunden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Bei etwas überregionaler Mobilität und der Bereitschaft bzw. Fähigkeit, auch im Großtierbereich zu arbeiten, war längere Arbeitslosigkeit eigentlich kein Thema.

## Apotheker

<b>Arbeitslose:</b>	<b>683 (+ 3,6 %)</b>
Frauenanteil:	71 % (2001: 72 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>2 200 (-10 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>250 (-57 %)</b>
Frauenanteil:	78 % (2001: 72 %)

Die Nachfrage nach Apothekern ist im Gegensatz zu den meisten anderen akademischen Berufsgruppen nur geringfügig zurückgegangen. Erst gegen Ende des Jahres ergab sich im Zusammenhang mit Gesetzesvorhaben im Gesundheitssektor eine spürbare Zurückhaltung bei der Stellenbesetzung.

Vergleicht man die Nachfrage auf der Basis des jährlichen Stellenzugangs für alle Akademiker einerseits und für Apotheker andererseits, wird die besondere Dynamik dieses Teilarbeitsmarktes offenkundig. Während sich die Zahl der Stellenzugänge für Apotheker bei den Arbeitsämtern im Vergleich zu 1997 verdoppelt hat, ist sie für die Vergleichsgruppe (alle Akademiker) nur um 30 % höher.





## Ärzte und Apotheker (Fortsetzung)

Der Arbeitsmarkt für Apotheker war auch im Jahr 2002 unverändert gekennzeichnet von einer beherrschenden Rolle der öffentlichen Apotheken. Nur ein kleiner Teil der frischapprobierten Apotheker suchte Beschäftigungsmöglichkeiten in Krankenhausapotheken, in der pharmazeutischen Industrie, im Öffentlichen Dienst oder anderen Institutionen, z.B. Kammern und Verbänden (Grafik 29).

Pharmazeuten bildeten unter den naturwissenschaftlich ausgerichteten Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten in der pharmazeutischen Industrie immer noch eine kleine Minderheit. Bestimmte Arbeitsplätze werden jedoch vorzugsweise mit Apothekern besetzt oder ihnen sogar vorbehalten; deshalb ergaben sich für sie sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten in dieser Branche. Dies galt sowohl für Absolventen wie auch für jüngere, berufserfahrene Apotheker.

Auch auf der Arbeitgeberseite bezog sich das Marktgeschehen nach wie vor überwiegend auf die öffentlichen Apotheken; nahezu unverändert gegenüber den Vorjahren kamen aufgrund einer Analyse der im vergangenen Jahr den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen rund 80 % der Offerten aus diesem Bereich.

Die pharmazeutische Industrie hat in den letzten Jahren im Bewusstsein der Nachwuchspharmazeuten etwas an Gewicht gewonnen. Allerdings meldete die Branche den Arbeitsämtern nur verhältnismäßig wenige Stellen (Anteil: 7 %). Noch geringer fiel die Nachfrage aus dem Öffentlichen Dienst (4 %), den Krankenhausapotheken (3 %), den Privaten Forschungsinstituten (2 %) und dem Pharmagroßhandel (1 %) aus. Angebote aus anderen Branchen lagen praktisch nicht vor.

Es waren vor allem die männlichen Bewerber, die über eine Promotion den Weg in die Industrie suchten, während Frauen fast ausschließlich an einer Beschäftigung in Offizinapotheken interessiert waren.

Die Angebote aus der pharmazeutischen Industrie bezogen sich vor allem auf Aufgaben in der Herstellungsleitung, der Arzneimittelkontrolle und der Dokumentation. Hierbei wurde die Promotion in aller Regel vorausgesetzt. Die angebotenen Positionen als Pharmaberater stießen meist auf wenig Gegenliebe bei den Bewerbern.

Auch bei den wenigen Vakanzen der Krankenhausapotheken wurde entweder die Promotion oder eine abgeschlossene Weiterbildung in klinischer Pharmazie erwartet.

Vereinzelt suchten Berufsfachschulen Pharmazeuten als Berufsfachschullehrer. Die Resonanz bei den Bewerbern war hier sehr zurückhaltend.

Im Bundesdurchschnitt kamen im Herbst 2002 auf 10 gemeldete offene Stellen nur sieben arbeitslose Apotheker, während bei allen Stellenangeboten für Akademiker 75 arbeitslose Bewerber um 10 Vakanzen konkurrieren mussten. Vor allem in Bremen, dem Saarland, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern überstieg die Zahl der Stellen zeitweise die der arbeitslosen Apotheker zum Teil um weit mehr als das Doppelte. Wegen des Mangels an geeigneten Fachkräften wurden Stellenangebote hinsichtlich der möglichen Arbeitszeiten weiterhin sehr offen formuliert. Trotz größtmöglicher Arbeitszeitflexibilisierung konnten, vor allem außerhalb der Ballungsräume, nicht alle Vakanzen besetzt werden. Da mehr als 70 % der arbeitslosen Apotheker Frauen waren und davon der größere Teil unter 40 Jahre alt, war die Einschränkung auf städtische Regionen und auf vormittägliche Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung gelegentlich ein erschwerendes Hindernis für eine Einmündung in den Arbeitsmarkt. Da die Arbeitszeiten von den Arbeitgebern aber auch in den Städten flexibel gehandhabt wurden, eröffneten sich dennoch auch für die meisten Frauen nach kurzen Suchphasen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Im Jahr 2002 gab es im Zusammenhang mit dem partiellen Bewerbermangel verstärkt Anfragen nach Arbeitserlaubnissen für ausländische Apotheker.

Einige – regional unabhängige – Apotheker hatten sich, auch aufgrund ausgezeichneter Verdienstmöglichkeiten, für eine „Vertreterkarriere“, d.h. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen in öffentlichen Apotheken, entschieden und waren in der Regel bis zu 9 Monaten im voraus ausgebucht.

Junge Bewerber hatten insgesamt kaum Schwierigkeiten, eine Anstellung in einer Apotheke zu finden.

Junge Studienabsolventen bzw. Studenten nahmen sehr selten Kontakt zu den Hochschulteams auf, was auf eine relativ problemlose Arbeitsauf-



---

nahme nach Ausbildungsende hinweist. Nur vereinzelt gab es Beratungsbedarf zu Fragen von Zusatzqualifikationen.

Die wenigen gemeldeten Bewerber waren in aller Regel nicht uneingeschränkt vermittelbar (fehlende Approbation, mangelhafte Deutschkenntnisse bei ausländischen Bewerbern, fortgeschrittenes Alter, chronische Erkrankungen u.Ä.). Bewerber ohne Einschränkungen konnten meist binnen weniger Tage in Arbeit vermittelt werden.



## **Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe**

- Einkäufer
- Verkaufsleiter
- Bank- und Sparkassenfachleute
- Versicherungsfachleute
- Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter
- Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
- Datenverarbeitungsberufe
- Juristen
- Diplom-Volkswirte
- Diplom-Kaufleute, Diplom-Betriebswirte  
und sonstige Betriebswirte

## Einkäufer

<b>Bewerber:</b>	<b>533 (+13 %)</b>
Frauenanteil:	27 % (2001: 23 %)
mit Universitätsabschluss:	37 % (2001: 38 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>248 (-16 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>44 (-54 %)</b>
Frauenanteil:	30 % (2001: 17 %)

Die nachlassende Konjunktur fordert vom Einkauf – und hier besonders vom Einkaufsleiter –, alle Beschaffungsprozesse auf den Prüfstand der Wirtschaftlichkeit zu stellen. Es geht noch mehr als früher um den Return on Investment statt um Innovation in Informationstechnik, nach dem Motto „Dabei sein ist alles!“. Das Kostensenkungspotenzial des Einkaufs ist spätestens mit José Ignacio Lopez' spektakulärem Wirken in der Führungsetage eines deutschen Automobilherstellers auch hierzulande publik geworden. Gleichwohl haben insbesondere noch nicht alle mittelständischen Unternehmen die Möglichkeiten des IT-unterstützten Einkaufs ausgeschöpft. Internetbedingte Globalisierung der Beschaffung, Outsourcing der mit der Beschaffung verbundenen Logistikaufgaben an spezialisierte Dienstleister (z.B. Speditionsunternehmen), Just-in-Time-Lieferung und Supply Chain Management mit ihren besonderen Anforderungen an die Handelnden setzten weitere Akzente auf dem Arbeitsmarkt für Einkäufer.

Es gab also reichlich zu tun für hoch qualifizierte Einkäufer. Trotzdem musste auch diese Berufsgattung der Konjunkturschwäche ihren Tribut zollen. Allerdings sank die Zahl der im Laufe des Jahres 2002 gemeldeten offenen Stellen mit minus 16 % deutlich weniger als die der Stellen für alle Akademiker (-23 %).

Offerten kamen vor allem aus der Industrie und dort von Unternehmen des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie der Elektronik und Elektrotechnik. Auch der Handel stellte einen nennenswerten Teil der Nachfrage. Bei den insgesamt nur mit einer geringen Zahl von Stellenangeboten vertretenen Dienstleistern stachen allenfalls noch Versorgungsunternehmen und IT-Dienstleister hervor. Häufig suchten auch Unternehmens- und Personalberater geeignete Bewerber für ihre Kunden (Grafik 30).

Die Arbeitgeber waren besonders an nicht zu alten Führungskräften interessiert. Die magische Altersgrenze, deren Überschreiten die Stellensuche deutlich anspruchsvoller werden ließ, lag mit 40 bis 45 Jahren über der anderer Berufe. Ursache war, dass Unternehmen Führungspositionen im Einkauf nur mit Bewerbern besetzten, die im Laufe ihres Berufslebens profunde Branchen- und Produktkenntnisse erworben hatten. Das war auch mit ein Grund dafür, dass hier Berufspraktiker ohne Hochschulabschluss vergleichsweise gute Einstiegschancen hatten. Die Zeit der Berufspraktiker scheint aber ihren Zenit überschritten zu haben. Denn wegen der gestiegenen Anforderungen an das betriebswirtschaftliche Know-how – vor allem im Bereich des Controlling – und an die Virtuosität beim Spiel auf der einschlägigen IT-Klavatur (insbesondere SAP R/3) sprachen Branchenexperten Akademikern zunehmend bessere Einstiegschancen zu.

Die moderne Informations- und Kommunikationstechnologie ist aus dem Beschaffungswesen nicht mehr weg zu denken. Internationale Ausschreibungen via Internet sind darum selbst bei vielen mittelständischen Unternehmen Alltag. Erwartet wurden deswegen durchgängig sehr gute Kenntnisse der englischen Sprache. Je nach internationaler Ausrichtung des Unternehmens ergänzten weitere Fremdsprachen das Anforderungsprofil. Der Telekommunikation zum Trotz stellten Arbeitgeber weiterhin hohe Anforderungen an die Mobilität der Bewerber.

Weitere gefragte Eigenschaften waren ausgeprägte Kenntnisse der Marktanalyse, der Preiskalkulation und der Angebotserstellung, die Fähigkeit, den Einkaufsprozess optimal zu organisieren, Erfahrung im Projektmanagement, Kundenorientierung, Verhandlungsgeschick und sicheres Auftreten. Auch vertragsrechtliche Kenntnisse verbesserten die Einstiegschancen.

Häufig entsprachen die Bewerber nicht den Anforderungen. Die größten Vermittlungsprobleme resultierten aus einem zu hohen Alter, fehlenden Branchen-, Produkt- und Englischkenntnissen sowie mangelnder Mobilität. Als hinderlich erwiesen sich auch ein größerer Verantwortungsbereich und ein höheres Gehalt beim vorherigen Arbeitgeber.

Gegenüber dem Vorjahr wuchs 2002 die Teilgruppe der arbeitslosen Bewerber mit plus 62 % deutlich mehr als die der Gesamtgruppe aller Bewerber (+13 %). Hier machte sich die verlängerte Vermittlungsdauer bemerkbar. Allerdings waren Anteil (ca.



## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

zehn Prozent) und absolute Zahl (30. 9. 2002: 60) der arbeitslosen Bewerber nach wie vor sehr klein. Wie bei anderen akademischen Berufen fällt auch hier die starke Zunahme der Arbeitslosigkeit von Einkäufern mit FH-Abschluss auf. Sie lag mit plus 86 % deutlich über der von Uni-Absolventen (+31 %).

Weiterbildungsmaßnahmen, die die Fremdsprachenkompetenz und/oder die Verbesserung der speziellen IT-Kenntnisse in den Blick nahmen, verbesserten die Vermittlungschancen. Hilfreich waren manchmal auch Zuschüsse an einstellende Arbeitgeber oder im Zusammenhang mit einer Existenzgründung. Einige Bewerber ließen sich umschulen. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen spielten keine Rolle.

### Verkaufsleiter<sup>7)</sup>

<b>Bewerber:</b>	<b>933 (+21 %)</b>
Frauenanteil:	24 % (2001: 20 %)
mit Universitätsabschluss:	45 % (2001: 47 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>176 (+31 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>41 (-9 %)</b>
Frauenanteil:	32 % (2001: 18 %)

Die fortgesetzte Konjunkturschwäche ließ bei den meisten Unternehmen die Umsätze schwinden. Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und auf den internationalen Absatzmärkten – gefördert von der Irak-Krise und der Unklarheit über die weiteren Reformen der Finanz-, Wirtschafts- und Sozialpolitik – führten zur Lethargie der privaten Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen. Der nur leichte Anstieg der öffentlichen Konsumnachfrage konnte den Einbruch im privaten Sektor nicht ausgleichen. Die Mittelknappheit der öffentlichen Haushalte engte die finanziellen Spielräume der Entscheidungsträger in den Rathäusern und anderen Behörden stark ein. Selbst mehrfache Senkungen der Leitzinsen durch die Europäische Zentralbank beflügelten die Volkswirtschaft nicht. Nur sehr vereinzelt setzten Produktinnovationen wie Digitalkameras positive Akzente. In diesem schwierigen Umfeld zeigte die Stellenbörse der Bundesanstalt für

Arbeit ein kräftiges Plus – gegen den allgemeinen Trend: Im Laufe des Jahres 2002 gingen 31 % mehr Stellen für Verkaufsleiter ein als im Vorjahr. Dagegen sank die Zahl der Offerten für Fach- und Führungskräfte des Verkaufs in den Zeitungen um 35 %. Die Zahl aller Stellenanzeigen für Akademiker schrumpfte allerdings weitaus mehr (-43 %).

Stellenangebote kamen in erster Linie aus Unternehmen des Handels, der Versicherungsbranche, dem Maschinen- und Fahrzeugbau sowie von IT-Dienstleistern (Grafik 31).

Arbeitgeber formulierten in ihren Stellenangeboten für Verkaufsleiter hohe Anforderungen. Verkaufsleiter sollten in der Lage sein, selbst Kunden zu betreuen, Angebote zu erstellen und die Verkaufsmannschaft mit Hilfe des Controlling ergebnisorientiert zu führen. Darüber hinaus erwarteten die Arbeitgeber fundierte Branchen- und Produktkenntnisse. Da deren Erwerb einige Jahre Berufserfahrung voraussetzt, sollten die Bewerber zwar jung sein; die Messlatte lag aber nicht ganz so niedrig wie bei vielen anderen Berufen. Auch Vierzig- bis Fünfzigjährige hatten durchaus Einstiegschancen. Überhaupt war der Nachweis von Berufserfahrung *conditio sine qua non*. Arbeitgeber verlangten in diesem Zusammenhang konkrete Referenzen über Verkaufserfolge. Auf ein Hochschulstudium legten sie seltener Wert. Unverzichtbar war die Mobilität. Bei Unternehmen mit einem internationalen Markt musste diese Bereitschaft auch für das Ausland gelten. Dementsprechend wünschten sich die Arbeitgeber Fremdsprachenkenntnisse. Am häufigsten nannten sie verhandlungssicheres Englisch, seltener Französisch. Kenntnisse allgemeiner Büro-Software wurden schon fast als selbstverständlich vorausgesetzt.

Die gestiegene Zahl der Bewerber war in vielen Fällen auf Fusionen, Abbau von Hierarchien und erfolglos beendete Selbstständigkeit zurückzuführen. Ein großer Teil war älter – häufig deutlich über 50. Bei vielen dauerte die Stellensuche schon über

<sup>7)</sup> Die hier getroffenen Aussagen über Verkaufsleiter beziehen sich auf Stellen und Bewerber, die von den örtlichen Arbeitsämtern betreut werden. Den Arbeitsmarkt für Spitzenkräfte dagegen (in der Regel mehr als 70 000 € Jahreseinkommen) bedient die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV); siehe auch Kapitel „Führungskräfte der obersten und oberen Leitungsebene“.





ein Jahr. Wer das Anforderungsprofil der Arbeitgeber nicht erfüllte, hatte nur geringe Chancen, ohne Förderung durch ein Arbeitsamt eingestellt zu werden. Die Arbeitsämter versuchten durch generelle Maßnahmen wie Bewerbungstraining und Verbesserung der allgemeinen IT-Kenntnisse oder durch spezielle Trainingsmaßnahmen gezielt, den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Häufig verhalfen auch Zuschüsse an den Arbeitgeber zu einem Arbeitsplatz. Manche Bewerber schulten ganz um oder machten sich selbstständig. Auch hier gewährten die Arbeitsämter finanzielle Hilfen. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen waren für diesen Teilarbeitsmarkt kein Thema.

## Bank- und Sparkassenfachleute

<b>Bewerber:</b>	<b>1 307 (+40 %)</b>
Frauenanteil:	37 % (2001: 35 %)
mit Universitätsabschluss:	57 % (2001: 60 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>352 (+7 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>34 (–48 %)</b>
Frauenanteil:	44 % (2001: 35 %)

Die Geld- und Kreditwirtschaft als wichtigste Branche für Bank- und Sparkassenfachleute war auch 2002 geprägt von Fusionen, Stellenabbau im großen Stil, Umstrukturierungen, Filialschließungen, Outsourcing, Rationalisierung durch Ausbau der IT-Nutzung und Abbau einzelner Geschäftsfelder. Zu nennen ist besonders das Wertpapiergeschäft. Verharnte die Börse doch auch 2002 im Bärenmarkt. Gründe für die negative Kursentwicklung gab es viele. So dämpfte die Unsicherheit über die wirtschaftliche Entwicklung sowohl die Kauflust der Anleger als auch die Investitionslaune von potenziellen Emittenten. Außerdem büßte die Börse als Möglichkeit für Unternehmen, sich Eigenkapital zu beschaffen, weiter an Attraktivität gegenüber dem Fremdkapitalmarkt ein. Denn die Europäische Zentralbank hielt den wichtigsten Leitzins nicht nur das ganze Jahr über konstant niedrig, sondern senkte ihn Anfang Dezember erneut.

Die genannten Phänomene blieben nicht ohne Konsequenzen für Bank- und Sparkassenfachleute. Gegen den für alle Akademikerberufe geltenden

negativen Trend konnten die Arbeitsämter im Laufe des Jahres 2002 zwar mehr Stellenangebote als im Vorjahr verzeichnen. Gleichzeitig stieg aber die Zahl der Bewerber und Arbeitslosen unter den Bank- und Sparkassenfachleuten gegenüber dem Vorjahr um ein Vielfaches mehr, als dies bei allen Akademikerberufen der Fall gewesen war. Verschärfend kommt hinzu, dass die Bewerber- und die Arbeitslosenzahlen für die Banker besonders unscharf sind. Denn die Vermittler in den Arbeitsämtern führen die Bewerber häufig nicht vorrangig als Bank- und Sparkassenfachleute, sondern – oft auf eigenen Wunsch der Kunden – als Betriebswirte oder in anderen Berufen, um die Vermittlungschancen zu verbessern. Die Zahlen spiegeln also für diese Berufsgruppe regelmäßig nur einen Teil der tatsächlich vorhandenen Bewerber und Arbeitslosen wider.

Die meisten Stellen boten Finanzdienstleister und Kreditinstitute an, gefolgt von Unternehmensberatern und Versicherungen. Auch Personalvermittler und Zeitarbeitsagenturen interessierten sich in nennenswertem Umfang für den Personenkreis. Im Vergleich zu manch anderen beruflichen Qualifikationen bietet die Volkswirtschaft Bank- und Sparkassenfachleuten nur ein geringes Spektrum an Einsatzmöglichkeiten außerhalb des Finanzbereichs. Nur vereinzelt suchten daher Industrie-, Handels- und Immobilienunternehmen, Verbände und der Öffentliche Dienst (Grafik 32).

Die von der Kreditwirtschaft angebotenen Stellen erforderten häufig sehr spezielle Kenntnisse, die externe Bewerber nicht immer mitbrachten. Üblich waren daher interne Ausschreibungen oder die Bevorzugung von Bewerbern, die sich in den Weiterbildungsinstituten der Branche qualifiziert hatten. Ein Aufstieg zur hochqualifizierten Fachkraft oder zur Führungskraft setzte also nicht immer zwingend einen Hochschulabschluss voraus. Dennoch ist festzustellen, dass die Zahl der Akademiker in Banken und Sparkassen seit einiger Zeit wächst. Suchten diese Unternehmen Anfang der Neunziger Jahre nur in jeder vierten Stellenausschreibung einen Akademiker, so äußerten sie diesen Wunsch zehn Jahre später schon in jeder zweiten Anzeige. Unter den Berufsanfängern waren besonders Betriebswirte mit guten Noten in entsprechenden Wahlfächern gefragt. Außerdem sollten sie einschlägige Erfahrungen z.B. aus einer Ausbildung oder aus Praktika mitbringen. Allgemeine und bankspezifische IT-Kenntnisse, die sichere Beherrschung einer Fremdsprache – üblicherweise Englisch – verbesserten die Bewerbungschancen. Auch im Ausland gesammelte



## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

Erfahrungen konnten Vorteile bringen. Da viele Banken daran interessiert waren, dass neu eingestellte Mitarbeiter sehr schnell zum Geschäftserfolg beitragen konnten, suchten sie unter den Berufserfahrenen in erster Linie gestandene Spezialisten. Nach einer Stichprobe aus den Stellen, die die Kreditwirtschaft den Arbeitsämtern im Laufe des Jahres 2002 meldete, wollte sie überwiegend Fachleute für die Akquise neuer und die Beratung von Altkunden sowie Controlling- und Rechnungswesenexperten einstellen. Zu alt durften aber auch die berufserfahrenen Kandidaten nicht sein. Neben der Fachkompetenz spielten Soft Skills wie Ziel- und Kundenorientierung, Sprachkompetenz, Belastbarkeit, analytisches Denkvermögen sowie Team-, Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit eine wichtige Rolle.

Versicherungen, soweit sie Bank- und Sparkassenfachleute für den Vertrieb suchten, und Vermögensberater erwarteten das Vorhandensein weiterer Soft Skills wie Verhandlungssicherheit und Lernbereitschaft.

Bei den Bewerbern fiel besonders der überproportionale Zuwachs der Berufsanfänger auf. Ende 2002 enthielt die Bewerberdatenbank der Bundesanstalt für Arbeit in diesem Berufsbereich 105 % mehr Berufsanfänger als ein Jahr zuvor. Diese Entwicklung überstieg sowohl die für die Bank- und Sparkassenfachleute insgesamt (+40 %) als auch die für alle Berufsanfänger unter den Hochschulabsolventen (+43 %). Auch die Arbeitslosigkeit wuchs unter den Bank- und Sparkassenfachleuten mit plus 67 % überdurchschnittlich, legte doch die Zahl aller arbeitslos gemeldeten Akademiker zum 30.9. binnen Jahresfrist „nur“ um 24 % zu.

Die Bewerber kamen überwiegend aus dem Wertpapier- und Investmentbereich. Von der Arbeitslosigkeit waren auch langgediente Bankmitarbeiter betroffen. Da die Banken schon aus Imagegründen betriebsbedingte Kündigungen vermieden, handelte es sich bei diesem Personenkreis meistens um Freisetzungen in beiderseitigem Einvernehmen mit Abfindungen im Rahmen eines Sozialplans. Die Freisetzung älterer Mitarbeiter hatte aber offensichtlich gegen Ende des Jahres ihren Höhepunkt überschritten, wie einzelne Arbeitsämter berichteten. Wenn die von der Bundesregierung vorgeschlagene drastische Verkürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld umgesetzt werden sollte, wird außerdem nicht nur der Kreditwirtschaft ein

wichtiges Element von Vorruhestandsregelungen genommen.

Die Vermittlung erschwerte neben dem Fehlen der bereits genannten Anforderungskriterien die Immobilität von Bewerbern. Auch mit einer Vermittlung in branchenfremde Unternehmen – etwa zu Versicherungen – konnten sich die Bewerber nur selten anfreunden. Selbst das Angebot finanzieller Unterstützung an mögliche Arbeitgeber half kaum weiter. Vereinzelt wählten Bewerber – finanziell unterstützt von den Arbeitsämtern – den Weg in die Selbstständigkeit. Ganz anders als bei anderen Berufsgruppen spielten weder spezifische Fortbildungsmaßnahmen und erst recht nicht Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) eine Rolle. Ein Hochschulteam bot eine Fortbildung als Rating Analyst an. Vor dem Hintergrund der immer näher rückenden Umsetzung der Basel-II-Richtlinie könnte es sich dabei um ein zunehmend aussichtsreicheres Angebot handeln<sup>8)</sup>.

## Versicherungsfachleute

<b>Bewerber:</b>	<b>461 (-2 %)</b>
Frauenanteil:	26 % (2001: 28 %)
mit Universitätsabschluss:	59 % (2001: 60 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>258 (+9 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>12 (-76 %)</b>
Frauenanteil:	50 % (2001: 30 %)

In seiner Pressemeldung vom 24. 3. 2003 hat der Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) der Branche ein außergewöhnlich schwieriges Jahr 2002 attestiert. Wirtschaftliche Stagnation, Krise der Finanzmärkte, internationaler Terrorismus, Naturkatastrophen und Großschäden hinterließen ihre Spuren. Der Rationalisierungszwang blieb bestehen. Wo immer möglich, standardisierten die Unternehmen ihre Produkte und

<sup>8)</sup> Die Richtlinie wird dazu führen, dass Banken mehr als bisher das Risiko eines jeden Kredits einzeln einschätzen müssen.



automatisierten Prozesse. Der Vertrieb ging neue Wege: Ungewöhnliche Distributionskanäle (Versicherungspolice beim Kaffeeröster) sorgten für Publicity; das – IT-gestützte – Management der Kundenbindung (Customer Relationship Management oder kurz CRM) nahm einen wachsenden Stellenwert ein. Kooperationen und Fusionen innerhalb der Versicherungswirtschaft und mit Kreditinstituten drückten der Branche auch 2002 ihren Stempel auf.

Auch Outsourcing blieb als Rationalisierungsinstrument im Fokus der Vorstände. Einigen Versicherern verhagelten die Folgen von Naturkatastrophen wie das Sommer-Hochwasser von Elbe und Mulde oder die schweren Herbststürme die Bilanz. Das Lebensversicherungsgeschäft bekam die Auswirkungen der Aktienbaisse zu spüren. Gleich reihenweise teilten die Versicherer ihren Kunden mit, dass die Überschussbeteiligung nicht mehr dieselbe Höhe wie in den letzten Jahren üblich und in den Beispielrechnungen angenommen erreichen werde. Mehrfach wurden sogar Forderungen an den Gesetzgeber erhoben, den per Gesetz vorgegebenen Mindestzinssatz zu senken. Trotzdem trugen das Lebensversicherungsgeschäft – und hier besonders die sogenannte „Riester-Rente“ – und die private Krankenversicherung zum Wachstum der Branche bei.

Für die Bewältigung der erwähnten strukturellen Veränderungen benötigten die Versicherer offenbar mehr qualifiziertes Personal. Denn im Vergleich zu 2001 meldeten die Unternehmen mehr offene Stellen. Gleichzeitig ging die Zahl der Bewerber leicht zurück und die der Arbeitslosen stagnierte.

Die meisten Stellen boten Versicherer und weitere Finanzdienstleister (z.B. Vermögensberater) an. Andere Branchen meldeten so gut wie keinen Bedarf an Versicherungsfachleuten.

Besonders groß war das Stellengebot für den Vertriebsaußendienst. Hier meldet die Branche Jahr für Jahr einen hohen Bedarf an Mitarbeitern. Bewerber sollten Ausstrahlung, Vitalität, Biss und Verkaufstalent mitbringen. Auch Kundenorientierung, Selbstdisziplin und Organisationsgeschick erleichterten den Einstieg. Die Arbeitgeber waren nicht auf einen bestimmten Studienabschluss oder Studiengang festgelegt. Vorrang hatten BWL, VWL und Jura.

Wenn die Persönlichkeit stimmte, stellten sie auch Studienabbrecher mit hoher Motivation ein. Während der Einarbeitung oder Trainee-Zeit standen den Neuaußendienstlern häufig Mentoren zur Seite. In der Regel bezogen Berufsanfänger in den

ersten Monaten ein Fixgehalt. Später löste dies eine Kombination aus Fixum und Provisionen ab. Generell war die Einstellungspraxis sehr unterschiedlich. Denn ein Hochschulabschluss war keineswegs immer Einstellungsvoraussetzung. Immer wieder hatten auch Berufspraktiker die Möglichkeit, als qualifizierte Fach- oder Führungskraft zu arbeiten. Ihnen boten die Unternehmen häufig freiberufliche Tätigkeiten auf Provisionsbasis an. Wer sich behaupten konnte, fand sich in einem interessanten Aufgabengebiet mit einem vielschichtigen Mix aus Personalführung, fachlicher Arbeit und Kundenbetreuung wieder.

Das Erreichen vereinbarter Umsatzziele trieb die variablen Vergütungsanteile nach oben. Wer außerdem noch bei den vom eigenen Arbeitgeber ausgelobten und weit verbreiteten Wettbewerben – z.B. um das höchste Neugeschäft bei einer bestimmten Versicherungsart – die Nase vorn hatte, wurde mit weiteren Incentives (Reisen, Sachpreise usw.) belohnt.

Neben dem Außendienst waren junge Versicherungsfachleute mit Hochschulabschluss für anspruchsvolle Sachbearbeitungstätigkeiten gefragt. Hier hatten sie z.B. die Bonität bei Neuansträgen zu prüfen oder Schäden zu regulieren. Weitere Aufgaben erwarteten sie beim Entwickeln von innovativen Produkten und Marketingstrategien (z.B. im Bereich des Hochschulmarketing) sowie im Controlling und Rechnungswesen.

Frisch gebackene Akademiker fühlten sich überwiegend nicht zum Außendienst bei einer Versicherung oder einem anderen Finanzdienstleister hingezogen. Auch ältere Bewerber nannten eher andere Berufsziele. Einigen war es nicht gelungen, im Außendienst Fuß zu fassen, andere brachten nicht die erforderliche Mobilität mit. So blieben viele dieser Stellen unbesetzt.

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Versicherungsfachleute war bundesweit gesehen verschwindend gering. Die meisten befanden sich schon im fortgeschrittenen Alter. Langzeitarbeitslosigkeit war kein Thema.

Spezielle Fortbildungsmaßnahmen für diese Klientel führte kein Hochschulteam durch. In Einzelfällen nahmen Bewerber an Maßnahmen mit allgemeinen berufsübergreifenden Inhalten teil. Dazu gehörten z.B. Bewerbungstraining oder die Vermittlung allgemeiner kaufmännischer Fähigkeiten. Existenzgründungshilfen und ABM spielten für diese Klientel keine Rolle.



## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

### Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter<sup>9)</sup>

<b>Arbeitslose:</b>	<b>987 (+15 %)</b>
Frauenanteil:	24 % (2001: 22 %)
mit Universitätsabschluss:	61 % (2001: 65 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 913 (-20 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>682 (-37 %)</b>
Frauenanteil:	28 % (2001: 29 %)

Die sich weiter abschwächende Konjunktur und strukturelle Veränderungen der Volkswirtschaft verschoben die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt für Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter deutlich in Richtung Arbeitgeber. Insolvenzen, betriebsbedingte Kündigungen, Lean Management, Eigentümerwechsel, Verjüngung (die „billigeren“ Jüngeren folgten Älteren nach). Geschäftsaufgabe, Standortverlagerung, Outsourcing, Neuausrichtung von Organisation, Produktion und Produkten usw. kosteten hoch qualifizierten Führungskräften ihren Arbeitsplatz. Die Aussage für 2001, dass sich im Gegenzug – zumindest im ersten Halbjahr – entsprechend gut geeigneten Bewerbern hervorragende Chancen boten, die Veränderungen mit zu gestalten, traf für 2002 nur noch eingeschränkt zu. Auch gute Bewerber fanden keinen oder nur nach langwieriger Suche einen neuen Arbeitsplatz. Im Vergleich zu anderen Berufen fiel die deutlich überproportionale Erosion des Stellenangebots in Ostdeutschland auf. Einem Minus von elf Prozent im Westen stand ein Minus von 40 % im Osten gegenüber.

Nicht nur Großunternehmen setzten Geschäftsführer und -bereichsleiter frei. Zunehmend gingen auch Mittelständler dazu über. Besonders aus dem IT-, Telekommunikations- und Medienbereich sowie aus dem Handel meldeten die Arbeitsämter auffällig häufig Entlassungen. Eine wichtige Ursache war hier die Konsolidierung der New Economy.

Stellenangebote kamen hauptsächlich von Verbänden, Bildungsträgern, kleineren Dienstleistern, sozialen Einrichtungen und aus dem Handel. Auch Unternehmens- und Personalberatungen meldeten Bedarf – allerdings weniger für den Einsatz im eigenen Haus als für die Vermittlung an Dritte (Grafik 33).

Das Spektrum der gesuchten Einsatzbereiche war breit gefächert. Offerten gab es sowohl allgemein für die Geschäftsführung als auch für Leiter bestimmter Bereiche (kaufmännischer Leiter, Marketingleiter, Produktionsleiter, Leiter Controlling, Leiter Rechnungswesen und Finanzen usw.). Ein besonderer Schwerpunkt ließ sich nicht entdecken.

Dabei legten die Arbeitgeber die Messlatte sehr hoch. Sie forderten mobile Bewerber mit exzellenter Branchenkenntnis. Auf Grund ihres Alters – möglichst nicht über 45 Jahre – hatten sie zwar schon reichlich Erfahrung mit Kunden und Mitarbeitern vorzuweisen, ohne aber auf der Gehaltskala schon allzu weit vorgerückt zu sein. Englisch sollten sie meistens verhandlungssicher beherrschen. Erheblich seltener war in den Stellenangeboten von Kenntnissen des Französischen, Spanischen oder anderer Fremdsprachen die Rede. Dass die gängige Büro-Software, das Internet und ggf. branchen- oder funktionstypische IT-Programme zu beherrschen waren, verstand sich von selbst.

Anders als bei den meisten hier erläuterten Berufen spielten bei Geschäftsführern und Geschäftsbereichsleitern Hochschuldiplome eine eher untergeordnete Rolle. Nachweisbare Erfolge machten dieses „Manko“ wett. Wenn Arbeitgeber ein Studium erwarteten, dann häufig BWL oder ein technisches Fach; manchmal auch die Kombination aus beidem, z.B. ein Wirtschaftsingenieurstudium. Je nach Aufgabengebiet verlangten sie aber durchaus auch andere Fächer, z.B. das Fach Sozialpädagogik. Oft formulierten die Stellenanbieter äußerst spezielle Anforderungen. So akzeptierte z.B. ein Krankenhaus als Verwaltungsleiter ausschließlich Bewerber, die vorher dieselbe Position in einem anderen Krankenhaus inne hatten.

Den Einsatzfeldern entsprechend enthielt die Palette der verlangten Eigenschaften nicht nur

<sup>9)</sup> Die hier getroffenen Aussagen über Geschäftsführer und -bereichsleiter beziehen sich auf Stellen und Bewerber mit Hochschulabschluss, die von den örtlichen Arbeitsämtern betreut werden. Den Arbeitsmarkt für Spitzenkräfte dagegen (in der Regel mehr als 75 000 € Jahreseinkommen) bedient die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV); siehe auch Kapitel „Führungskräfte der obersten und oberen Leitungsebene“.





anspruchsvolle und spezielle Forderungen. Sie war auch sehr umfangreich. An vorderster Stelle der allgemeinen Fähigkeiten standen Organisations- und Planungsgeschick sowie Führungskompetenz. Auch Erfahrungen im Projektmanagement waren erwünscht. Die Liste der speziellen Fertigkeiten führten Controlling und Vertrieb an. Weiterhin gewünschte Kenntnisse betrafen das Finanz- und Rechnungswesen, die allgemeine Verwaltung, das Rechts- und Vertragswesen, Personalmanagement und Arbeitsrecht, Marketing, Marktforschung und Produktmanagement sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Wie im letzten Jahr stach auf der Bewerberseite das Alter ins Auge. Die meisten Bewerber hatten die 50 deutlich überschritten. Das war auch mit ein Grund dafür, dass die Arbeitslosenzahlen nicht ganz so stark stiegen wie bei allen Akademikern. Denn sehr viele Geschäftsführer/Geschäftsbereichsleiter schieden in einem Alter aus, welches den baldigen Übergang in den Vorruhestand ermöglichte. Außerdem waren manche finanziell schon so gut abgesichert, dass sie auf eine Arbeitslosmeldung schlichtweg verzichteten. Ein weiterer Grund für das vergleichsweise verhaltene Ansteigen der Arbeitslosigkeit war die stark ausgeprägte Bereitschaft dieser Berufsgruppe, eine selbstständige Existenz zu begründen oder als Interimsmanager zu arbeiten. Häufig waren sie dann als Berater oder Personalvermittler tätig – teilweise für ihre ehemaligen Arbeitgeber. Manche wagten den Sprung in die Selbstständigkeit gemeinsam mit anderen ehemaligen Geschäftsführern oder Geschäftsbereichsleitern, nachdem sie sich in Existenzgründerseminaren der Arbeitsämter kennen gelernt hatten. In vielen Fällen half Überbrückungsgeld während der ersten Monate, die finanziellen Risiken der Geschäftstätigkeit abzufedern.

Älteren oder längere Zeit Arbeitslosen gelang der Wiedereinstieg als Führungskraft trotz guter Persönlichkeits- und Qualifikationsprofile zunehmend seltener. Sie hatten schon Schwierigkeiten, überhaupt zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Selbst wenn arbeitslos gewordene Geschäftsführer/Geschäftsbereichsleiter willens waren, Führungsaufgaben für ein geringeres Gehalt zu übernehmen, honorierten die Stellenanbieter dies nicht aus Sorge, die Bewerber würden bei einem günstigeren Stellenangebot das Unternehmen im Stich lassen. Sie hatten es auch schwer, als Fachkraft akzeptiert zu werden. Die Arbeitgeber befürchteten aufgrund des bisherigen Werdegangs zum einen, dass die Fachkenntnisse

lückenhaft oder nicht auf dem neuesten Stand sein könnten und zum anderen dass Personalführungscharakter und -bestreben zu sozialen Spannungen im Mitarbeiterbereich und zwischen Führungs- und Fachebene führen würden.

Im Gegensatz dazu stehen einige aktuelle Fälle, in denen gestandene Geschäftsführer jenseits der 60 jüngere in der Führungsspitze ablösten – vermutlich, weil denen die gestiegenen Anforderungen über den Kopf gewachsen waren. Inwieweit sich aus diesen Einzelbeobachtungen ein neuer Trend entwickeln wird, bleibt abzuwarten.

Die Chancen auf den Wiedereinstieg verschlechterten sich, wenn regionale Immobilität, fehlende Fremdsprachen- oder IT-Kenntnisse hinzukamen. Es mehrten sich darüber hinaus die Stimmen, die selbst bei hoch qualifizierten und bisher beruflich erfolgreichen, (global) mobilen und fachlich flexiblen Bewerbern von einem langwierigen Suchprozess sprachen.

Ein Teil der Vermittlungserfolge war darauf zurückzuführen, dass Arbeitsämter den Arbeitgebern als Mitgift Eingliederungszuschüsse zukommen ließen.

Neben den schon erwähnten Existenzgründerseminaren – oft speziell für ältere Teilnehmer – flankierten Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlichsten Inhalts den Weg zurück in das Berufsleben. Dabei ging es auffallend häufig darum, IT- und Fremdsprachenkenntnisse (besonders Wirtschaftsenglisch) aufzufrischen. Andere Maßnahmen vermittelten Stoff aus den Bereichen Management, BWL, Controlling oder Rechnungswesen. Vereinzelt standen Projekt- und Change-Management auf dem Lehrplan. Selbst Bewerbungsseminare fanden unter ehemaligen Geschäftsführern und Geschäftsbereichsleitern ihre Teilnehmer.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kamen bei dieser Berufsgruppe nur vereinzelt vor.

## Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

<b>Bewerber:</b>	<b>562 (+14 %)</b>
Frauenanteil:	51 % (2001: 46 %)
mit Universitätsabschluss:	61 % (2001: 64 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>388 (-18 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>63 (-61 %)</b>
Frauenanteil:	49 % (2001: 50 %)





## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

Trotz des verringerten Stellenangebots und der gestiegenen Stellennachfrage fanden Wirtschaftsprüfer und Steuerberater auch 2002 noch einen erfreulichen Arbeitsmarkt vor. Sie kontaktierten die Hochschulteams weniger mit dem Wunsch, einen neuen Arbeitsplatz vermittelt zu bekommen, sondern nutzten vielfach lediglich das Beratungsangebot, um dann – vielfach mit Hilfe des Internets – eigenständig auf die Suche nach einem Arbeitsplatz zu gehen.

Wie gut sich der Arbeitsmarkt für Bewerber dieser Berufsgruppe 2002 darstellte, zeigt folgendes Beispiel: Ein 63-Jähriger Wirtschaftsprüfer wurde betriebsbedingt entlassen. Eine Anschlussbeschäftigung gelang nahtlos. Ein weiteres Indiz war, dass Personalberater und private Arbeitsvermittler diese Klientel mehr und mehr als lukrativ ansahen und geeignete Bewerber suchten. Gleichzeitig weisen diese Beobachtungen darauf hin, dass Top-Bewerber Mangelware waren.

Bei den Steuerberatern spricht langfristig auch die Altersstruktur für eher günstige Jobchancen. Denn nach den zurzeit aktuellsten Angaben der Bundessteuerberaterkammer betrug am Stichtag 1. 1. 2002 der Anteil der Jüngeren (bis 40 Jahre alt) 29 %. Die Älteren (älter als 50) dagegen waren mit 42 % vertreten.

Von den 11 301 inländischen Wirtschaftsprüfern saßen Ende 2002 die meisten in Nordrhein-Westfalen (2 709). Es folgten Bayern (1 861), Baden-Württemberg (1 704), Hessen (1 464) und Hamburg (701) (siehe [www.wpk.de](http://www.wpk.de)).

Insgesamt waren den Steuerberaterkammern zum Stichtag 1. 1. 2002 60 999 Steuerberater angeschlossen. Davon zählte die Steuerberaterkammer München die meisten (7 151). Es folgten Düsseldorf (6 237), Westfalen-Lippe (5 700), Hessen (5 351) und Stuttgart (5 226) (siehe [www.bstbk.de](http://www.bstbk.de)).

Die Zahl der im Laufe des Jahres 2002 gemeldeten Stellen ging mit minus 18 % weniger stark zurück als die Gesamtzahl aller Stellenangebote für Akademiker (–23 %). Die Angebote kamen mehrheitlich von Steuerberaterbüros und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. An zweiter Stelle rangierten Unternehmens- und Personalberater, gefolgt von Anwaltskanzleien und sozialen Dienstleistern.

Die großen internationalen Wirtschaftsprüfungs- und Unternehmensberatungsgesellschaften such-

ten erstklassige Bewerber. Sie schraubten die ohnehin hohen Anforderungen an das fachliche Können und die Persönlichkeit weiter nach oben. Ein guter Hochschulabschluss, vorzugsweise als Betriebswirt mit den einschlägigen Schwerpunkten (zum Beispiel Finanz- und Rechnungswesen, betriebswirtschaftliche Steuerlehre, Wirtschaftsprüfungs- und Treuhandwesen), alternativ als Volkswirt oder Jurist, galt als selbstverständlich. Den angemessenen Umgang mit nationalen und internationalen Kunden mussten die Bewerber beherrschen. Sie sollten Auslandserfahrung mitbringen und mindestens Englisch, manchmal eine zweite Fremdsprache beherrschen. Die deutschen und die international üblichen Rechnungslegungsvorschriften, wie sie in den IAS (International Accounting Standards) oder IFRS (International Financial Reporting Standards) und in den US-GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) festgelegt sind, gehörten ebenso zum Anforderungsprofil wie die Bereitschaft, häufig für längere Zeit zu weit entfernt liegenden Kundenstandorten zu reisen. Der sehr flexible Umgang mit der eigenen Arbeitszeit war in der Branche schlicht selbstverständlich. In den Stellenanzeigen hieß es dazu: „Die Bereitschaft zu Überstunden sollte vorhanden sein.“ Die Kenntnis allgemeiner Büro- und spezieller Unternehmens-Software rundeten das Anforderungsprofil ab. Bei den Stellen, die mit der Übernahme von Leitungsverantwortung verbunden waren, bevorzugten die Arbeitgeber ausgewiesene Führungspersönlichkeiten<sup>10)</sup>.

Wer den üblichen Weg zum Wirtschaftsprüfer über die Steuerberaterprüfung beschritt, musste im übrigen als Prüfungsassistent zu Anfang mit einem im Vergleich zu anderen Branchen geringeren Einstiegsgehalt rechnen, welches sich bei guten Leistungen überdurchschnittlich entwickeln konnte.

Für Steuerberater stand die fachliche Kompetenz ganz oben. Wegen der Häufigkeit der Änderungen

<sup>10)</sup> Die hier getroffenen Aussagen beziehen sich auf Stellen und Bewerber mit Hochschulabschluss, die von den örtlichen Arbeitsämtern betreut werden. Den Arbeitsmarkt für Spitzenkräfte dagegen (in der Regel mehr als 75 000 € Jahreseinkommen) bedient die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV); siehe auch Kapitel „Führungskräfte der obersten und oberen Leitungsebene“.



im Steuerrecht schrieben manche Arbeitgeber schon in ihren Stellenanzeigen, dass sie nur Bewerbungen von Kandidaten ohne längere Arbeitsunterbrechungen wünschten. Die Bewerber sollten sich sowohl mit der gängigen Büro-Software als auch mit den IT-Systemen der Genossenschaft der Steuerberater, der DATEV, auskennen. Neben der Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten, musste der zukünftige Mitarbeiter auch ein gerüteltes Maß an Selbstständigkeit mitbringen.

In beiden Berufen galt, dass der Erhalt und Ausbau der Fachkompetenz angesichts der Fülle der Rechtsprechung und der Rechtsänderungen permanentes und ausgiebiges Lernen erforderte.

Besonders kleine und mittlere Unternehmen, die in der Regel nicht ganz so hohe Anforderungen an die Bewerber stellen konnten wie die Branchenfürher, akzeptierten auch Kandidaten, die nicht in jedem Punkt dem Anforderungsprofil entsprachen – umso lieber, wenn ein Arbeitsamt ihnen dabei finanziell unter die Arme griff.

Ende 2002 waren 14 % mehr Bewerber gemeldet als im Jahr zuvor. Dieser Anstieg resultierte aber allein aus der Entwicklung im Westen Deutschlands. In Ostdeutschland ging die Zahl der Bewerber binnen Jahresfrist nämlich um fünf Prozent zurück. Bemerkenswert zugenommen hat die Zahl der Berufsanfänger unter den Bewerbern. Sie stieg im Laufe des Jahres um 156 %. Offenbar gelang 2002 der Einstieg nicht mehr so einfach wie im Vorjahr. Allerdings meldeten sich so gut wie keine Berufsanfänger arbeitslos.

Mit einer Steigerung um 16 % entwickelte sich der Bestand der Arbeitslosen insgesamt ähnlich wie der der Bewerber. Auch hier zeigt der Vergleich Ost- zu Westdeutschland eine viel günstigere Entwicklung im Osten. Auch die Gegenüberstellung der Arbeitslosenzahlen der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer einerseits und der für alle Akademiker andererseits zeigt die relativ günstige Entwicklung dieser Berufe.

Die wenigen gemeldeten arbeitslosen Steuerberater und Wirtschaftsprüfer brachten in der Regel spezifische Handicaps mit. So hatten manche eine der Fachprüfungen nicht bestanden, andere wollten ausschließlich im Tagespendelbereich, dritte nur in Teilzeit arbeiten, vierte beherrschten die geforderte Fremdsprache nicht oder nicht gut genug usw.

Sehr gute Bewerber (Prädikatsexamen, fachlich flexibel, europaweit mobil, zwei Fremdsprachen, mindestens drei bis vier Jahre Erfahrung) fanden

auch aus der Arbeitslosigkeit heraus Beschäftigungsmöglichkeiten – zum Teil außerhalb ihrer vorherigen Branche. Einsatzgebiete befanden sich dann z.B. im Rechnungswesen oder im Controlling.

Berufsrückkehrern fiel es insofern schwerer, einen Arbeitsplatz bei Wirtschaftsprüfern oder Steuerberatern zu finden, als ihr Fachwissen nicht mehr up to date war oder sie nicht mehr über aktuelle IT-Kenntnisse verfügten. Davon waren besonders Frauen nach einer Familienpause betroffen.

Selbstständigkeit ist für Angehörige beider Berufsgruppen eine normale Arbeitsform. Denn nur 25 % aller Steuerberater und knapp 40 % aller Wirtschaftsprüfer arbeiteten 2002 als Angestellte, üblicherweise in entsprechenden Praxen oder Beratungsunternehmen. Die Selbstständigen bildeten also die große Mehrheit. Dementsprechend meldeten sich manche Vertreter dieser Berufsgruppen arbeitslos, um mit Hilfe von Überbrückungsgeld, welches das Arbeitsamt zahlte, den Weg zur eigenen Praxis zu glätten.

Neben den allgemeinen Angeboten der Hochschulteams (z.B. Bewerbungstraining) waren spezielle Weiterbildungsmaßnahmen nur sehr selten angebracht. Zum Teil in Modulen ergänzten sie Basiswissen, vermittelten Kenntnisse in Projektmanagement oder unterstützten die Existenzgründung.

Vermittlungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen waren 2002 nicht zu verzeichnen.

## Datenverarbeitungsberufe<sup>11)</sup>

<b>Arbeitslose:</b>	<b>4 227 (+86 %)</b>
Frauenanteil:	23 % (2001: 27 %)
mit Universitätsabschluss:	56 % (2001: 64 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>8 396 (–44 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>1 481 (–71 %)</b>
Frauenanteil:	17 % (2001: 15 %)

Die allgemeine Konjunkturschwäche sowie die schlechte Auftragslage im Allgemeinen und in der

<sup>11)</sup> Dazu gehörten hauptsächlich Informatiker sowie System- und Anwendungsprogrammierer.

## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

IT- sowie der Multimedia-Branche im Besonderen prägten 2002 den Arbeitsmarkt für IT-Fachleute. Sie führten zu zurückhaltender Einstellungspolitik, Einstellungsstopps, Personalanpassungen (z.B. Abbau von Projekt- und Abteilungsleiterstellen), Kurzarbeit, Standortverlagerungen, Verkäufen und Insolvenzen. Damit setzte sich die schon im Jahr 2001 begonnene Wende auf dem Arbeitsmarkt für IT-Fachleute vom Bewerber- zum Anbietermarkt 2002 verstärkt fort.

Am Stichtag 31. 12. 2000 lagen den Arbeitsämtern ca. 8 900 Stellenangebote für ca. 5 700 Bewerber vor. Statistisch gesehen kamen damit auf 100 Bewerber 156 offene Stellen. Nur ein Jahr später hatte sich die Relation in ihr Gegenteil verkehrt. Sie betrug nur noch 100 zu 42. Ein weiteres Jahr später, Ende 2002, konkurrierten 100 Bewerber um 14 offene Stellen. Diese Situation veranlasste einzelne Arbeitsämter, zum ersten Mal Informationsveranstaltungen ausschließlich für Informatiker zu planen.

Unternehmen aller Branchen meldeten 2002 weniger offene Stellen für IT-Fachleute als 2001. Besonders stark machte sich der Angebotschwund bei IT-Beratungs- und Kommunikationsbetrieben sowie den Softwareschmieden bemerkbar. Trotzdem war der Arbeitsmarkt kein closed shop; wollten die Arbeitgeber doch über die Arbeitsämter immerhin 8 400 Stellen besetzen.

Positiv fiel die zunehmende Zahl von kleinen und flexiblen jungen Unternehmen auf, die sich auf bestimmte Kunden oder Produkte spezialisierten. Diese Nischenanbieter boten hochqualifizierten Bewerbern gute Möglichkeiten. Für eine Prognose, ob sich daraus ein zweiter Frühling der New Economy entwickeln wird, ist es noch zu früh.

Die meisten Stellen bot nach wie vor die IT-Branche an. Ein deutlich geringerer, aber immer noch nennenswerter Anteil kam aus Telekommunikations- und Elektronikbetrieben, den großen Industriebranchen des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie aus Ingenieurbüros (Grafiken 34 und 35).

In der Mehrzahl suchten die Stellenanbieter Personal für Tätigkeiten im Kernbereich der Informations- und Kommunikationstechnologie, also für Stellen in Rechenzentren, der DV-Organisation, der Softwareproduktion usw. Eine weitere nennenswerte Anzahl von Stellen bot der konstruktive Bereich außerhalb der IKT-Branche. Die übrigen

Stellenanzeigen streuten weit über alle betrieblichen Funktionen. Nach wie vor gab es auf einem niedrigen Niveau einen Bedarf für Fachleute aus der mittleren und Großrechnertechnik – vor allem aus Versicherungen, Banken und Forschungseinrichtungen.

Die restriktive Einstellungspraxis der Unternehmen machte sich nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ bemerkbar. Sie schraubten die Anforderungen nach oben. Dadurch verstärkte sich die 2001 begonnene Entwicklung, dass das Interesse an Quereinsteigern aus anderen Studienfächern und Abbrechern eines Informatikstudienganges abnahm. Von diesem Trend blieben noch am ehesten Ingenieure verschont.

Im sich fachlich ständig und schnell differenzierenden IT-Bereich galten aktuelle Fachkenntnisse als K.-o.-Kriterium der Bewerberauswahl. Großunternehmen suchten häufig Spezialisten. Mittelständische Arbeitgeber dagegen bevorzugten universell einsetzbare Mitarbeiter mit einem breiten Wissen oder mit gleich mehreren Spezialkenntnissen in unterschiedlichen Gebieten. Die Suche nach solchen Kandidaten glich manchmal der Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Branchen-Know-how gepaart mit einschlägiger Berufserfahrung im Umgang mit mehreren Betriebssystemen, Datenbanken, Programmiersprachen und in der Netzwerkbetreuung: Das gab der Arbeitsmarkt nur sehr selten her.

Unternehmen glaubten, angesichts der aus ihrer Sicht günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes auf den Idealkandidaten warten zu können. Entsprach ein Bewerber nicht exakt dem Stellenprofil, lehnte der Arbeitgeber ihn ab. Wenn die gesuchten Spezialisten mit Informatikstudium am Markt nicht verfügbar waren, stellten die Unternehmen auch Elektroingenieure, Physiker oder Mathematiker mit dem passenden Profil ein. Den „Luxus“ einer Einarbeitung leistete sich kaum ein Unternehmen. Lieber nahmen Arbeitgeber es in Kauf, wenn Stellen längere Zeit unbesetzt blieben.

Auffallend häufig suchten sie Programmierer für Anwendungssoftware. Der Bedarf an passgenauen IT-Programmen und deren laufender Aktualisierung war offenbar weiterhin hoch, wenn auch sehr viel geringer als im Vorjahr. Besonders begehrt waren nach wie vor Bewerber, die mehrere objektorientierte Programmiersprachen beherrschten. C++ und seine Varianten sowie Java und C dominierten



die Szene eindeutig. Andere Programmiersprachen wie Visual Basic, XML, HTML, Delphi, ABAP und Perl waren zwar auch noch häufig gefragt; sie spielten aber eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.

Zu den begehrten Fachkräften gehörten auch Datenbank-, Netzwerk- und Systemspezialisten. Im Feld der Datenbanken gaben Oracle sowie SQL und mit einigem Anstand DB2 den Ton an. Im Bereich der Netzwerke erwarteten die Arbeitgeber überwiegend Kenntnisse in Windows NT und TCP/IP. Bei den Betriebssystemen lagen Windows NT und UNIX, dicht gefolgt vom Open-Source-System LINUX vorne. Für die Abbildung und Steuerung des gesamten Workflow mit Hilfe von betriebswirtschaftlicher Standard-Software (ERP oder Enterprise Resource Planning) waren – wie schon seit Jahren – SAP R/3-Spezialisten gesucht.

Eine ganze Reihe von Unternehmen suchte nach IT-Fachleuten für den Vertrieb und die Beratung. Viele Anfragen galten auch Internet/Intranet-Experten.

Egal in welchen Aufgabengebieten die IT-Profis eingesetzt werden sollten, die übliche Bürokommunikations-Software mussten sie in jedem Fall beherrschen.

Neben dem Fachwissen legten Arbeitgeber auch Wert auf andere Eigenschaften. Flexibilität, Stressfestigkeit und Teamfähigkeit gehörten dazu. Flexibilität trauten die Arbeitgeber eher den Absolventen eines Informatikstudiums oder jungen Berufserfahrenen zu; Stressfestigkeit eher den Jüngeren. Ältere IT-Experten galten, so berichteten viele Berater und Vermittler aus den Arbeitsämtern, ab einem Alter von fünfunddreißig bis vierzig Jahren schon als „verschlissen“. Teamfähigkeit war Voraussetzung, um in Projekten mitwirken zu können. Besonders bei IT-Anbietern mit Kundenstandorten außerhalb der eigenen Region war überregionale Mobilität ein weiteres Erfordernis. Eine Analyse der geforderten Fremdsprachkenntnisse bewies einmal mehr, dass Englisch die Sprache der Informationstechnik ist. Weitere Fremdsprachen hatten keine Bedeutung. Hohe Gehaltsansprüche wie in den Vorjahren durften die Bewerber nicht stellen. Die Einstiegsgehälter gingen erneut zurück. Auch berufserfahrene Wechsler mussten häufig mit weniger Geld zufrieden sein. Ausgenommen waren allenfalls rare Spezialisten. Führungskräfte sollten sich im Projektmanagement auskennen.

Ende 2002 waren im Bewerberpool der Arbeitsämter 14 039 IT-Fach- und Führungskräfte mit Hochschulabschluss gemeldet. Das waren 62 % mehr

als ein Jahr zuvor. Universitätsabsolventen stellten davon etwas mehr als die Hälfte (57 %). Vermehrt meldeten sich auch Berufsanfänger als Bewerber. Der Eintritt in das Erwerbsleben gelang offenbar auch gut qualifizierten Akademikern nicht mehr ganz so einfach wie noch vor wenigen Jahren. Ihr Anteil innerhalb dieser Berufsgattung wuchs innerhalb Jahresfrist von 13 auf 18 %. Dieser Wert lag aber immer noch unter dem für alle Akademiker (22 %). Daneben fiel der Zuwachs bei einer zweiten Gruppe auf: den qualifizierten Führungskräften aus dem mittleren und gehobenen Management mit einem Alter jenseits der 40. Ihre nicht mehr aktuellen oder fehlenden Fachkenntnisse und ihr meist höheres Gehalt bedeuteten ein erhöhtes Arbeitsplatzrisiko. Sie fielen den bereits geschilderten Entwicklungen wie Abflachung von Hierarchien, Fusionen usw. zum Opfer, wenn für sie innerhalb des Unternehmens kein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden konnte. Die dritte Gruppe mit erheblichen Arbeitsmarktproblemen war die der so genannten Quereinsteiger. Akademiker aus anderen Studiengängen mit ihren häufig sehr engen und speziellen Fachkenntnissen waren der Konkurrenz der Informatiker in der Regel nicht gewachsen. Vereinzelt meldeten sich auch erste Greencard-Inhaber arbeitslos.

Der Bestand an arbeitslosen IT-Fachleuten überstieg Ende September 2002 den Vorjahresstand um dramatische 86 %. Mit 56 % entsprach der Anteil der arbeitslosen Universitätsabsolventen dem der arbeitssuchenden Bewerber mit Universitätsexamen. Langzeitarbeitslosigkeit war für examinierte IT-Fachkräfte in der Regel kein Thema. Am Stichtag 30. 9. 2002 waren 45 % weniger als drei Monate und nur 15 % mehr als ein Jahr lang arbeitslos. Langzeitarbeitslosigkeit drohte aber denjenigen, denen es nicht gelang, innerhalb weniger Monate eine neue Stelle zu finden. Sie konnten nämlich Arbeitgeber nur noch schwer von der Aktualität ihres Wissens überzeugen. Das Risiko, für längere Zeit keinen neuen Arbeitsplatz zu finden, stieg mit dem Alter. Fehlende Mobilitätsbereitschaft war ein weiterer Risikofaktor.

Das Interesse, bei Startup-Unternehmen einzusteigen, war bei berufserfahrenen Bewerbern nicht sehr ausgeprägt. Vielmehr standen die lange Zeit geschmähten Großunternehmen der Old Economy hoch im Kurs. Ihnen unterstellten die Bewerber mehr Arbeitsplatzsicherheit. Absolventen dagegen zog es nach wie vor eher in kleine und mittlere Unternehmen.

Auch hoch qualifizierte Berufserfahrene und Absolventen eines Informatikstudiums meldeten sich als





## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

Bewerber oder arbeitslos. Unter den Absolventen kombinierter Studiengänge hatten die Wirtschaftsinformatiker die geringsten und die Medieninformatiker die größten Einstiegsprobleme. Nach einer verhältnismäßig kurzen Phase der Suche fanden sie in der Regel schnell einen neuen adäquaten Arbeitsplatz – vor allem, wenn sie mit einem geringeren Gehalt zufrieden waren.

Gerade die Akteure dieses Teilarbeitsmarktes sind es gewohnt, das Internet zu nutzen. Ein vermutlich überdurchschnittlicher Teil der Vermittlungen dürfte also nicht durch persönliche Inanspruchnahme der Vermittler, sondern durch Nutzung der Online-Stellen- und Bewerberbörsen wie SIS und AIS zustande gekommen sein.

Der Markt war zweigeteilt. Absolventen einschlägiger Studiengänge mit ihrer breiten Ausbildung und ihrem entsprechend breiten Ansatzspektrum und junge (unterhalb der 35) berufserfahrene Bewerber taten sich leicht. Diese hochqualifizierte junge Klientel mit zumeist überregionaler Mobilität fand nach nur wenigen Wochen der Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitgeber. Berufserfahrene Bewerber dagegen, deren Studium lange zurück lag und die sich im Laufe ihres Berufslebens zu Spezialisten entwickelt hatten, akzeptierten die Arbeitgeber sehr viel seltener. Ältere Bewerber hatten nur noch dann eine Vermittlungschance, wenn sie über Spezialwissen verfügten, mit dem jüngere nicht dienen konnten. Ein weiteres Handicap waren die vergleichsweise hohen Gehälter der Berufserfahrenen aus den mittleren und älteren Jahrgängen. Beim Wiedereinstieg mussten solche Bewerber darum häufig niedrigere Gehälter hinnehmen. Teilzeitwünsche sahen die Unternehmen nur ungern. Einzelne Bewerber kehrten ihrer ursprünglichen Branche und Funktion völlig den Rücken. Solche „Aussteiger“ kamen etwa als Lehrer unter, auf einem noch aufnahmefähigen Arbeitsmarkt.

Erschwerend kam hinzu, dass die Entwicklung der Informationstechnologien nicht zum Stillstand kam. Bewerber dieser Branche bereitete es zunehmend Schwierigkeiten, den Überblick zu behalten. Sie mussten sich, ausgehend von ihrer fachlichen Grundausbildung, zunehmend früher verbindlich für bestimmte Informationstechnologien und Anwenderbereiche entscheiden; eine Entscheidung, die durchaus einen großen Abschnitt ihres beruflichen Werdegangs festlegen konnte und eine berufliche Neuorientierung zum Wagnis werden ließ.

Ganz im Gegensatz zur allgemeinen Situation gelang es im Osten Deutschlands häufiger nicht, adäquate Bewerber zu finden. Die Abwanderung der IT-Profis in den Westen verhinderte die erfolgreiche Wiederbesetzung.

Um die Vermittlungschancen zu erhöhen oder zukünftigen Arbeitgebern passgenauere Bewerber vermitteln zu können, ließen manche Arbeitsämter Bewerber erst Praktika oder Trainingsmaßnahmen zur Eignungsfeststellung durchlaufen.

Nicht ungewöhnlich war der Sprung ins kalte Wasser der unternehmerischen Selbstständigkeit – manchmal als freiberuflicher Berater des ehemaligen Arbeitgebers. Soweit ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand, halfen die Arbeitsämter mit Überbrückungsgeld über die kritischen ersten Monate hinweg. Den Erfolg behinderten Tüftlermentalität und mangelnder Teamgeist. Als positiv stellten sich dagegen Kundenorientierung und betriebswirtschaftliches Denken heraus. Günstig war es, wenn die Jungunternehmer in ihrer früheren Angestelltentätigkeit ein dichtes Netz von Kontakten geknüpft hatten.

Anders als früher kam die erfolgreiche Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme nicht mehr einer Eintrittskarte in das Arbeitsleben gleich. Das galt in besonderem Maße, aber nicht nur für Quereinsteiger. Manchmal sahen sich Unternehmen sogar gezwungen, ihre vor Beginn einer Fortbildungsmaßnahme gemachte Zusage, Teilnehmer im Anschluss einzustellen, zu widerrufen. Deshalb strichen die Arbeitsämter den Katalog der Maßnahmen im IT-Bereich kräftig zusammen. Vereinzelt bezahlten Arbeitsämter Akademikern gleich welcher Couleur überhaupt keine Fortbildungsmaßnahmen mehr. Alles zusammen genommen, war das Angebot an Maßnahmen aber immer noch beachtlich. Meistens ging es darum, in Modulen Fachwissen zu aktualisieren. Den Anforderungen der Arbeitgeber entsprechend vermittelten die Träger hauptsächlich Kenntnisse und Fertigkeiten in den Bereichen Programmiersprachen, Netzwerke, Datenbanken und Systeme. Aus SAP R/3 stand bei vielen auf dem Stundenplan. Vergleichsweise erfolgreich waren Versuche, Nischen wie CRM (Customer Relationship Management) zu besetzen.

Die Zahl der Vermittlungen in den zweiten Arbeitsmarkt halbierte sich innerhalb Jahresfrist. Zwei Drittel davon entfielen auf die östlichen Bundesländer.





## Juristen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>7 593 (+34 %)</b>
Frauenanteil:	44 % (2001: 44 %)
mit Universitätsabschluss:	94 % (2001: 97 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>2 145 (-17 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>495 (-53 %)</b>
Frauenanteil:	51 % (2001: 43 %)

Das schon seit längerem zu beobachtende Marktungleichgewicht am Arbeitsmarkt für Juristen verstärkte sich 2002 in Folge der schleppenden Konjunktur: Das Stellenangebot für Juristen reichte bei weitem nicht aus, um deren Nachfrage zu decken. Alle Branchen meldeten weniger Stellen. Der Einbruch bei den Stellenzugängen fiel mit minus 17 % deutlich glimpflicher aus als der für alle akademischen Berufe (-23 %). Mehrere Branchen entließen in größerem Umfang Juristen. Dazu gehörten IT-Unternehmen, Banken und Versicherungen. Der Öffentliche Dienst setzte ebenfalls Juristen frei, wenn auch nicht in dem Umfang wie die anderen genannten Branchen.

Juristische Kompetenz brauchen in erster Linie Rechtsanwälte, Notare, Staatsanwälte und Richter. Die meisten Stellenangebote kamen dementsprechend aus Kanzleien, gefolgt vom Öffentlichen Dienst. Er bot Juristen auch und gerade außerhalb der eigentlichen Justiz (Richter, Staatsanwälte) ein sehr breites Einsatzgebiet in Behörden, Hochschulen, Ministerien usw. Dass auch die Privatwirtschaft die Kunst der Jurisprudenz zu schätzen wusste, zeigten entsprechende Stellenangebote. Sie kamen aus allen Branchen, gehäuft von Versicherungen und anderen Finanzdienstleistern, von Wirtschaftsprüfern, Steuer-, Unternehmens- und Personalberatern (Grafik 36).

Die auseinander klaffende Schere zwischen Angebot und Nachfrage versetzte die Arbeitgeber in die komfortable Situation, aus dem Vollen schöpfen zu können. Dementsprechend schraubten sie ihre Anforderungen nach oben.

Bei der Vielzahl der Bewerbungen von Juristen, die bei großen Kanzleien, Großunternehmen, bekannten Unternehmensberatungs-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sowie beim Öffentlichen Dienst eingingen, griffen die Per-

sonalentscheider noch mehr als bisher zu formalen Filtern, um aus der Flut der Bewerbungen die interessantesten zu finden. Der wichtigste Filter war die Examensnote. Wer nicht in beiden Staatsexamina mit Prädikatsnoten (mindestens „voll befriedigend“) aufwarten konnte, hatte wenig Chancen, in die engere Wahl zu gelangen. Nur ein Sechstel der Absolventen konnte damit aufwarten.

Studienabbrecher und Absolventen ohne zweites Staatsexamen fanden nur Anstellungen in alternativen Berufsfeldern. Beispiele waren Außendienst und Schadenssachbearbeitung in Versicherungen und gehobener Dienst in der Öffentlichen Verwaltung. Allerdings wussten auch hier die Arbeitgeber um den Bewerberüberhang und konnten es sich vermehrt leisten, auch für Sachbearbeiterpositionen nach guten Juristen zu suchen.

Besonders Kanzleien und Wirtschaftsunternehmen verlangten neben Prädikatsexamina Berufserfahrung auf jeweils bestimmten Rechtsgebieten wie Steuer-, Wirtschafts- oder internationales Recht. In Wirtschaftsunternehmen leisteten Juristen in erster Linie von entsprechenden Stabsstellen aus präventiv Rechtsberatung und halfen bei der Lösung gegebenenfalls auftretender juristischer Probleme. Daneben waren sie auch als Assistenten der Geschäftsleitung bzw. im Vorstandssekretariat, im Finanz-/Rechnungswesen, in der Personalabteilung sowie in der Aus- und Weiterbildung beschäftigt. Für solche Tätigkeiten benötigten sie kaufmännisches Wissen. Entsprechende Lücken konnten Juristen in den auch ihnen offenstehenden Trainee-Programmen schließen.

Wenn Unternehmensberatungen Stellen für Juristen ausschrieben, standen sie häufig in Konkurrenz zu Absolventen der Betriebswirtschaftslehre. Steuerberater und Wirtschaftsprüfer suchten Juristen mit steuerrechtlichem und betriebswirtschaftlichem Hintergrund. Auch hier mussten sie sich im Wettbewerb mit Betriebswirten behaupten.

International auftretende Unternehmen wünschten sich Auslandserfahrung und Fremdsprachenkenntnisse – am häufigsten verhandlungssicheres Englisch. Erforderlich war auch die Bereitschaft zur Mobilität.

Das Jurastudium vermittelte im Allgemeinen nicht die Zusatzkenntnisse, die Wirtschaftsunternehmen von Juristen verlangten. Auch die Vorbereitung auf die Selbstständigkeit, z.B. als Rechtsanwalt, lag bisher im Argen. Deswegen wird die juristische Ausbildung zukünftig der Tatsache, dass Absolventen bei weitem nicht nur in der Justiz oder in



## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

Behörden arbeiten, Rechnung tragen. Sie soll im Studium und im Vorbereitungsdienst internationaler ausgerichtet werden, stärker auf die spätere Ausübung des Anwaltsberufs oder einer beratenden Tätigkeit – zum Beispiel als Streitschlichter/Mediator – vorbereiten sowie kaufmännische Grundkenntnisse und Soft Skills vermitteln.

Der Versicherungsaußendienst rangiert auf der Hitliste der von Juristen begehrten Jobs auf einem hinteren Platz. Trotzdem waren die Anforderungen an bestimmte Soft Skills hoch. Ohne Biss, Verkaufstalent, Kundenorientierung, Überzeugungskraft, Selbstdisziplin und Organisationsgeschick überstanden auch fachlich versierte Juristen die von den Versicherungsgesellschaften finanziell abgedeckten Anfangsjahre nicht. Wem es gelang, erfolgreich Fuß zu fassen und sich zu behaupten, fand sich in einem interessanten Aufgabengebiet mit einem vielschichtigen Mix aus Personalführung, fachlicher Arbeit und Kundenbetreuung wieder. Das Erreichen der vereinbarten Umsatzziele trieb die variablen Vergütungsanteile nach oben. Wer außerdem noch bei den vom eigenen Arbeitgeber ausgelobten und weit verbreiteten Wettbewerben – z.B. um das höchste Neugeschäft bei einer bestimmten Versicherungsart – die Nase vorn hatte, wurde mit weiteren Incentives (Reisen, Sachpreise usw.) belohnt.

Fraglos besaßen in bestimmten Branchen und Funktionen spezielle Rechtsgebiete absolute Priorität (z.B. Steuerberatung: Steuerrecht oder Personalmanagement: Arbeitsrecht).

Unabhängig davon zeigte eine Auswertung von 220 im Laufe des Jahres 2002 ausgewählten Stellenangeboten der Bundesanstalt für Arbeit, welche Rechtskenntnisse besonders gefragt waren. Dazu gehörten in erster Linie Arbeitsrecht, Zivilrecht, Vertragsrecht, Sozialrecht und Wirtschaftsrecht (Grafik 37). Grundsätzlich war aber das Spektrum der gewünschten Studienschwerpunkte sehr weit gespannt. Wirtschaftsferne Schwerpunkte verminderten die Abhängigkeit vom Auf und Ab der Konjunktur. Dazu gehören z.B. Erb- und Familienrecht. Umgekehrt waren solche Rechtsgebiete allerdings für Wirtschaftsunternehmen nicht attraktiv.

Weitere Anforderungen der Arbeitgeber waren IT-Kenntnisse, betriebswirtschaftliches Basiswissen, eine kurze Studiendauer, fachliche Flexibilität und aktuelles juristisches Fachwissen. Vereinzelt

schätzten Arbeitgeber auch eine Promotion oder den international ausgerichteten LL.M. (Master of Laws) sowie akademische Doppelqualifikationen wie den Abschluss als Wirtschaftsjurist.

Die Zahl der Bewerber mit Jurastudium lag Ende 2002 27 % über dem Vorjahr. Dieser Anstieg übertraf den Zuwachs bei allen Bewerbern mit Hochschulabschluss deutlich (+7 %). Eine Ursache war, dass die Zeit zwischen erstem Staatsexamen und Referendariat immer länger dauerte. Einige Arbeitsämter sprachen von durchschnittlich sechs Monaten. Noch stärker als die Bewerberzahlen stieg der Bestand der Arbeitslosen. Innerhalb von Jahresfrist wuchs er zum Stichtag 30. 9. 2002 um 34 % (Grafik 38). Ein Grund hierfür war, dass zahlreiche Bundesländer Juristen während des Vorbereitungsdienstes nicht mehr verbeamteten. Sie nutzten vielmehr die vom Bundesgesetzgeber geschaffene Möglichkeit, Referendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis mit Sozialversicherungspflicht auszubilden. Dies half, die Personalkosten zu senken. Nach dem Referendariat hatten die Absolventen einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben.

Ende 2002 stellten Berufsanfänger fast die Hälfte der Bewerber. Dieser Anteil ist nahezu doppelt so hoch wie der für alle akademischen Bewerber zusammen genommen (22 %). Zu demselben Zeitpunkt waren 46 % mehr Juristen als Berufsanfänger in der Bewerberdatenbank als ein Jahr vorher. Dieser Zuwachs entspricht annähernd dem für alle akademischen Berufe. Ältere Bewerber spielten absolut und erst Recht im Vergleich zu anderen Berufen eine auffallend untergeordnete Rolle. Im Gegensatz zu den jüngeren Bewerbern waren sie zunehmend häufiger langzeitarbeitslos.

Inzwischen meldeten sich auch Fachanwälte als Bewerber; allerdings eher solche, die nach dem theoretischen Teil ihrer Fachanwaltsausbildung einen Arbeitsplatz suchten, um den vorgeschriebenen praktischen Teil ihrer Ausbildung zu absolvieren. Die erfolgreiche Ausbildung zum Fachanwalt war aber immer noch ein probates Mittel, die berufliche Existenz zu sichern.

Konnten die vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten alleine einen Arbeitgeber nicht vom Bewerber überzeugen, so half hin und wieder die finanzielle Unterstützung durch das Arbeitsamt. Bundesweite Mobilität garantierte zwar selbst



guten Bewerbern keine rasch erfolgreiche Stellensuche; die Bereitschaft zum Standortwechsel war aber für viele Bewerber zwingende Voraussetzung für eine Vermittlung.

Obwohl der Öffentliche Dienst Stellen für Juristen zunehmend nur noch befristet ausschrieb und trotz des Bewerberüberhangs, gelangen die meisten Vermittlungen in unbefristete Stellen. Allerdings waren die Einstellungsgehälter außerhalb des Öffentlichen Dienstes für viele Berufsanfänger sehr niedrig. Vereinzelt berichteten Arbeitsämter von 2 000 € brutto im Monat oder gar von unentgeltlicher Mitarbeit, um die erforderliche Berufserfahrung zu sammeln. Daneben suchten Anwaltskanzleien häufig „freie Mitarbeiter“, um Auftragsspitzen abuarbeiten oder zeitaufwändige Recherchen durchführen zu lassen.

Auch wenn die Anwaltsdichte dies in vielen Regionen kaum noch wirtschaftlich sinnvoll erscheinen ließ, Juristen von der Hochschule kein ausreichendes Rüstzeug dafür mitbrachten und folgerichtig viele Existenzgründer ihre Kanzleien wieder aufgaben, beschritten zunehmend mehr Juristen den Weg in die Selbstständigkeit als freiberuflicher Anwalt; allerdings eher aus der Not heraus, die erstrebte Festanstellung nicht gefunden zu haben. Soweit die Assessoren ihr Referendariat in einem sozialversicherungspflichtigen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis absolviert hatten (s.o.), konnten die Arbeitsämter zumindest in der Anfangsphase als selbstständiger Anwalt das finanzielle Risiko mit Überbrückungsgeld mindern.

Wenn weder das Bewerberprofil noch finanzielle Hilfen zur Vermittlung führten, konnten die Arbeitsämter mit zahlreichen Weiterbildungsmaßnahmen die Arbeitsaufnahme vorbereiten. Allerdings waren auch diese weniger als früher ein Garant für den anschließenden Vermittlungserfolg. In Maßnahmen mit hohen Praktikumsanteilen gelang es Teilnehmern am besten, Arbeitgeber von sich zu überzeugen, auch wenn die Papierform dem entgegenstand. Die mit großem Abstand verbreitetsten Inhalte waren Steuerrecht und Wirtschaftsrecht. Andere vom Arbeitsmarkt ebenfalls honorierte Lehrgänge vermittelten Kenntnisse auf unterschiedlichen kaufmännischen Gebieten, in Mediation oder Wirtschaftsenglisch. Auch IT-Weiterbildungen waren stark nachgefragt.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kamen nur sehr vereinzelt.

## Diplom-Volkswirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>5 237 (+15 %)</b>
Frauenanteil:	43 % (2001: 43 %)
mit Universitätsabschluss:	85 % (2001: 87 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>462 (-37 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>120 (-62 %)</b>
Frauenanteil:	43 % (2001: 44 %)

Der Arbeitsmarkt für Volkswirte ist seit langem ein Nischenmarkt. Stellenangebote, in denen Arbeitgeber ausschließlich Bewerber mit dieser Qualifikation suchten, waren rar. Ganz überwiegend richteten Arbeitgeber ihre Stellenzeigen auch statt nur an Volkswirte. Da 2002 die Zahl der Bewerber mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Hintergrund stieg und gleichzeitig die Zahl der Stellenangebote für Akademiker im Allgemeinen und für Wirtschaftswissenschaftler im Besonderen stark zurückging, sank die Chance für Volkswirte ohne interessante Zusatzqualifikationen, im Wettbewerb mit Betriebswirten zu bestehen.

Exklusive Stellenangebote kamen vorwiegend von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und anderen Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes. Großunternehmen – meistens Versicherungen und Banken – boten ebenfalls eine nennenswerte Zahl von Stellen an. Gezieltes Interesse zeigten auch Wirtschaftsprüfungs- und Unternehmensberatungsgesellschaften, internationale Organisationen, Kammern, Branchen- und Berufsverbände, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen sowie Parteien (Grafik 39).

Der Berufseinstieg in Hochschule und Forschung setzte hervorragende Noten und die jeweils passenden Studienschwerpunkte voraus. In diesem Bereich waren die Angebote für Berufseinsteiger in der Regel befristet oder an konkrete Projekte gebunden. Auf dem weiteren Karriereweg machten sich Promotion und Habilitation bezahlt. Auch außerhalb des Wissenschaftsbetriebs formulierten die Arbeitgeber hohe Anforderungen. So verlangten sie insbesondere dann, wenn eine Stelle nicht speziell für Volkswirte, sondern auch für Betriebswirte ausgeschrieben war, generell betriebswirtschaftliche oder kaufmännische Kenntnisse. Den sicheren Umgang mit der englischen Sprache und mit Büro-Software setzten die Arbeitgeber auch bei den Volkswirten voraus. Je nach Aufgabe spielten auch die Soft Skills eine wichtige Rolle.



## Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)

Zwischen Ende 2001 und Ende 2002 nahm die Zahl der Bewerber mit einem VWL-Studium um neun Prozent zu. Das ist nur wenig mehr als für alle Akademiker. Allein bei den Berufsanfängern betrug der Zuwachs allerdings 29 %. Dementsprechend erhöhte sich ihr Anteil an den Bewerbern dieser Gruppe von 19 auf 23 %. Der Bestand an Arbeitslosen erhöhte sich um 15 %. Akademiker mit FH-Abschluss trugen mit einem Zuwachs von 34 % überdurchschnittlich zu dieser Entwicklung bei. Besonders ältere Volkswirte waren zunehmend langzeitarbeitslos.

Den meisten jungen Bewerbern war durchaus bewusst, dass sie betriebswirtschaftliche Zusatzkenntnisse benötigten, um ihre Integrationschancen zu verbessern. Sie hatten sich schon im Studium darauf eingestellt. Soweit sie außerdem überregional mobil, fachlich flexibel, mit dem Englischen und dem PC vertraut waren und schon während des Studiums zielgerichtet Praktika absolviert hatten, waren die Aussichten auf einen Arbeitsplatz gut. Allerdings berichteten die Vermittler aus den Hochschulteams, dass auch deren Vermittlung mehr Zeit beanspruchte als früher.

Ältere Bewerber hatten sehr viel größere Probleme, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Sie waren häufig nicht mehr mobil genug und hatten sich zu sehr spezialisiert. Mitunter gelang die Vermittlung mit Hilfe von Eingliederungszuschüssen der Arbeitsämter. Fast zwei Drittel der als Volkswirte geführten Bewerber vermittelten die Ämter zunächst in eine befristete Stelle, davon knapp die Hälfte in ABM. Vereinzelt schafften es Volkswirte, die zunächst in einem Unternehmen der Zeitarbeitsbranche untergekommen waren, auf eine dauerhafte Stelle beim Kunden zu wechseln. Mit dem Gedanken, sich mit Hilfe von Überbrückungsgeld beruflich selbstständig zu machen, freundeten sich nur sehr wenige Volkswirte an.

Wegen der jeweils nur geringen Zahl an Volkswirten boten die Hochschulteams in der Regel keine Weiterbildungsmaßnahmen speziell für diese Zielgruppe an. Sie nutzten darum das allgemeine Seminarangebot, um ihre Marktgängigkeit zu erhöhen. Inhalte waren z.B. PC-Kenntnisse, SAP R/3, BWL, Controlling, Finanz- und Rechnungswesen, Wirtschaftsenglisch und Projektmanagement. Besonderen Erfolg hatten Maßnahmen mit einem hohen praktischen Anteil, den die Teilnehmer unmittelbar beim Arbeitgeber absolvierten. Mitunter

ging es auch darum, völlig neue berufliche Alternativen für sich zu entdecken.

## Diplom-Kaufleute, Diplom-Betriebswirte und sonstige Betriebswirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>16 813 (+36 %)</b>
Frauenanteil:	41 % (2001: 42 %)
mit Universitätsabschluss:	55 % (2001: 61 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>5 384 (-34 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>1 069 (-59 %)</b>
Frauenanteil:	47 % (2001: 41 %)

Wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hat sich der Arbeitsmarkt für Betriebswirte aus Sicht der Bewerber im Laufe des Jahres verschlechtert. Die Unternehmen stellten überwiegend nur noch ein, wenn ein akuter Bedarf vorlag und eine innerbetriebliche Lösung nicht gelang. Sie ließen sich mit der Bewerberauswahl noch mehr Zeit als früher und suchten die „Idealbesetzung“. Eher blieb eine Stelle längere Zeit unbesetzt, als dass ein Kandidat eine Zusage erhielt, der nicht völlig den fachlichen und persönlichen Anforderungen entsprach.

Die Zahl der im Laufe des Jahres 2002 gemeldeten Stellenangebote für Betriebswirte ging gegenüber dem Vorjahr um 34 % zurück. Der Rückgang überstieg den für alle Akademiker (-23 %) bei weitem. Besonders die ehemals sehr aufnahmefähige IT-Branche suchte erheblich weniger Betriebswirte. Grundsätzlich kamen aus allen Branchen Vermittlungsaufträge. Die meisten Angebote stellten marktferne Bereiche, also Behörden, Hochschulen, Soziales und Gesundheit. Auch Unternehmens- und Personalberater, der Handel sowie Logistikunternehmen waren stark vertreten (Grafik 40). Besonders Großunternehmen boten Trainee-Stellen an. Hier meldeten die Arbeitsämter allerdings im Vergleich zum Vorjahr zurückgehende Zahlen.

Die Zahl der Offerten für IT-Berater mit wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund erreichte 2002





nicht mehr das Niveau des Vorjahres. Der in den letzten Jahren zu beobachtende Trend, dass die Nachfrage nach Marketing- und Personalexperten zurückging und die nach Controllern, Rechnungswesenfach- und -führungskräften anstieg, verstärkte sich. Allerdings mussten diese SAP-Kenntnisse und erste Berufserfahrung mitbringen. Aufwändige Einarbeitungen wollten sich die Unternehmen sparen. Rechnungswesenexperten sollten sich in den internationalen Bewertungsvorschriften auskennen. Interessant blieben Betriebswirte für Aufgaben im Vertrieb, in der Logistik und im Steuerwesen. Immer wieder boten sich hoch qualifizierten Berufsanfängern als Assistent der Geschäftsleitung gute Einstiegschancen. Versicherungen und andere Finanzdienstleister suchten Kräfte für den Außendienst – allerdings oft auf Provisionsbasis.

Generell stiegen die Anforderungen an die Bewerber. Teilweise suchten die Unternehmen Allrounder mit mehreren Spezialgebieten plus Fremdsprachen- und IT-Kennntnis plus Mobilität plus herausragender Persönlichkeit. Erste Berufs- oder zumindest Praktikaerfahrungen in der Branche und/oder im Aufgabengebiet sollten hinzukommen. Nach wie vor legten die Unternehmen auf ein kurzes, passgenaues und zielgerichtetes Studium Wert, das mit guten Noten abgeschlossen worden sein sollte. Bei jungen Berufserfahrenen sollte sich das Gehalt noch nicht zu weit nach oben entwickelt haben. Besonders größere Unternehmen erwarteten Auslandserfahrung. Multinationale Unternehmen suchten nach Betriebswirten, die neben Englisch – der wichtigsten Fremdsprache – weitere Sprachen beherrschten. Die Liste der in den Stellenangeboten erwähnten Sprachen war abweichend von anderen Berufen auffällig lang. Im Mittelpunkt des Interesses standen Französisch und Spanisch. Die so genannten Soft Skills blieben wichtig. Erfolgsorientierung, Teamfähigkeit, Kommunikationsorientierung und zunehmend auch Erfahrungen in der Projektarbeit führten die Liste an. Auch das Alter der Bewerber spielte eine wichtige Rolle. Je nach Position lag die Obergrenze für Berufsanfänger bei ca. 30 und für Berufserfahrene bei ca. 45 Jahren.

Die Zahl der Bewerber lag Ende 2002 um 23 % über der des Vorjahres. Dieser Zuwachs übertraf den für alle Akademiker (+7 %) um ein Mehrfaches. Verstärkt meldeten sich Berufsanfänger als Bewerber bei den Arbeitsämtern. Ihr Anteil an den Bewerbern stieg von 21 auf 29 %. Erstmals nahmen vereinzelt auch gut qualifizierte Bewerber aus den Bereichen Rechnungswesen und Controlling

das Beratungs- und Vermittlungsangebot der Hochschulteams wahr, obwohl sie wie im Vorjahr zu den gefragtesten Kräften gehörten – insbesondere jüngere Kräfte mit erster Berufserfahrung. Offenbar schraubten auch hier die Arbeitgeber die Anforderungen nach oben.

Gegenüber dem 30. 9. 2001 waren zu demselben Stichtag 2002 die Daten von 36 % mehr arbeitslosen Betriebswirten bei der Bundesanstalt für Arbeit gespeichert. Auch hier lag der Anstieg deutlich über dem für alle Akademiker (+24 %). Besonders drastisch nahmen die Arbeitslosmeldungen von Akademikern mit Fachhochschulabschluss zu. Lag ihr Anteil an allen arbeitslosen Betriebswirten 2001 erst bei 39 %, so sprang er ein Jahr später auf 45 %. Auch die Zahl der älteren Arbeitslosen stieg überdurchschnittlich. Sie standen besonders im Fokus des Stellenabbaus.

Die Vermittlung gestaltete sich insgesamt schwieriger. Nicht nur Absolventen, die im Studium Schwerpunkte gewählt hatten, deren Marktgängigkeit zurückging (z.B. Marketing, Organisation, Personal) brauchten länger für den Berufseinstieg. Auch gut qualifizierte junge, fachlich flexible und räumlich mobile Bewerber mit passenderen Fächern und sehr guter Persönlichkeit brauchten länger, um einen Arbeitsplatz zu finden. Wiederholt kam es vor, dass Stellensuchende mehr als 100 Bewerbungen geschrieben hatten.

Berufsanfänger mussten ihre Erwartungen an die Einstiegsposition und an das Gehalt generell reduzieren. In einem extremen Fall bot ein einzelner Arbeitgeber ihnen nur noch 1 100 € brutto monatlich. Nach wie vor gab es aber durchaus auch Einstiegsgehälter für High Potentials, die um die 40 000 € lagen.

Ohne praktische Erfahrungen ging fast nichts mehr. Praktika entwickelten sich darum für Absolventen von einer Besonderheit, mit der sich früher zusätzlich punkten ließ, zur Selbstverständlichkeit. Manchmal begünstigte auch eine vor dem Studium absolvierte betriebliche Ausbildung den beruflichen Einstieg.

Die Vermittlung Älterer erschwerten oft deren fehlende Mobilität, fachliche Flexibilität und Kenntnisse im Umgang mit den aktuellen Medien. Hier mussten die Arbeitsämter regelmäßig mit Eingliederungszuschüssen nachhelfen. Einige wählten auch den Weg in die Selbstständigkeit, den die Arbeitsämter mit Überbrückungsgeld begleiteten.

Mehr als früher deckten Betriebe ihren Bedarf an Betriebswirten über Zeitarbeitsunternehmen oder





## **Besonders qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (Fortsetzung)**

die Vergabe eines Auftrages an Dritte. Zum Teil nutzten sie auch die Arbeitskraft von Praktikanten. Auf diese Art fingen sie Belastungsspitzen auf, ohne sich dauerhaft zu binden.

Im Mittelpunkt von Weiterbildungsmaßnahmen stand die Vermittlung von Kenntnissen in SAP R/3, allgemeiner IT-Anwendung, Controlling, Rechnungswesen und (Wirtschafts-)Englisch. In anderen Maßnahmen lernten die Teilnehmer generell Instrumente des Managements oder gezielt des Projektmanagements kennen. Häufig waren die Maßnahmen in Module gegliedert. Den Eingliederungserfolg begünstigten Fortbildungen, die sich gezielt an den Wünschen konkreter Arbeitgeber orientierten und lange betriebliche Phasen beinhalteten.

## Sozialwissenschaftliche Berufe

- Diplom-Psychologen
- Soziologen/Sozialwirte, Politologen
- Diplom-Pädagogen

## Sozialwissenschaftliche Berufe insgesamt

<b>Arbeitslose:</b>	<b>9 900 (+8 %)</b>
Frauenanteil:	60 % (2001: 61 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>3 600 (-9 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>1 100 (-42 %)</b>
Frauenanteil:	63 % (2001: 60 %)

Für die Angehörigen der sozialwissenschaftlichen Berufe, denen in diesem Bericht die Psychologen, Diplom-Pädagogen, die Soziologen und die Politologen zugeordnet werden, haben sich die bereits im vorangegangenen Jahr festgestellten Einrückungstendenzen – wie erwartet – fortgesetzt (Grafik 41).

Dennoch hat sich der Arbeitsmarkt für sozialwissenschaftliche Berufe im Jahre 2002 im Vergleich zu vielen anderen akademischen Berufsgruppen trotz schlechter Konjunktur relativ gut behauptet. Offensichtlich litten Sozialwissenschaftler nicht in dem gleichen Maße wie andere Akademiker unter der gesamtwirtschaftlichen Situation. Sie sind seit vielen Jahren daran gewöhnt, sich in den verbliebenen Arbeitsmarktnischen einzurichten, bei Inkaufnahme ungünstiger Rahmenbedingungen wie sie Honorartätigkeiten oder befristete Projekte bieten.

Erschwerend wirkten sich für Soziologen, Politologen und Erziehungswissenschaftler bzw. Diplom-Pädagogen im Jahr 2002 die restriktiveren Zugangs- und Förderungsvoraussetzungen bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen aus. Diese boten in der Vergangenheit oftmals die einzige Möglichkeit, den beruflichen Ersteinstieg zu begleiten. Für Psychologen waren bereits in den vergangenen Jahren kaum noch ABM eingerichtet worden.

Absolventen der sozialwissenschaftlichen Fachrichtungen erwarben zunehmend während ihres Studiums und direkt im Anschluss Praxiserfahrungen durch Praktika in Tätigkeitsfeldern wie Marketing, Management und Organisation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Journalismus sowie durch – teilweise ehrenamtliche – Mitarbeit bei Non Government Organizations (NGO) und Politikberatung. Da in fast allen Bereichen weniger Festanstellungen vorgenommen wurden, gelang der Berufseinstieg am ehesten auf der Basis freiberuflicher Tätigkeit.

Besonders für Soziologen und Politologen gab es kaum Stellenausschreibungen, die ausschließlich auf diese Berufsgruppen zugeschnitten waren. Bei einigen Stellenangeboten waren unter anderem auch Sozialwissenschaftler angesprochen, konkurrierten aber mit weiteren Fachrichtungen.

Für den gesamten sozialwissenschaftlichen Bereich galt, dass ohne Zusatzqualifikationen der Eintritt in die Arbeitswelt recht langwierig und problematisch verlief.

Bei diesen Berufsgruppen machten sich die Änderungen des Hochschulrahmengesetzes in besonderem Maße bemerkbar: Eine gegenüber den Vorjahren deutlich höhere Zahl von Sozialwissenschaftlern meldete sich nach langjähriger Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich arbeitslos.

Vermittlungsfördernd wirkten sich die Workshops der Hochschulteams zum Thema Bewerbung und Arbeitsmarktrecherche aus, die meist von erfahrenen Personalleitern bzw. Unternehmensberatern durchgeführt wurden.

## Diplom-Psychologen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>2 600 (+5 %)</b>
Frauenanteil:	67 % (2001: 68 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 900 (-7 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>320 (-54 %)</b>
Frauenanteil:	70 % (2001: 60 %)

Der Arbeitsmarkt für Psychologen verzeichnete einen vergleichsweise leichten Stellenrückgang und eine geringe Zunahme der Arbeitslosigkeit.

Die Mehrzahl der Offerten wandte sich an berufserfahrene Psychologen mit klinischem Schwerpunkt. Die Approbation als Psychologischer Psychotherapeut und weitere therapeutische Zusatzausbildungen waren dabei besonders oft genannte Voraussetzungen. Arbeitgeber waren u.a. Kliniken, Rehabilitationseinrichtungen, Kommunen, Vereine und Verbände. Neben den klassischen klinischen Einsatzbereichen wurden vor allem Funktionen in der Jugend- und Erziehungshilfe sowie in der Beratung von Sucht- und Drogenabhängigen angeboten (Grafiken 42 und 43).

In den Rehabilitationskliniken ging es im Wesentlichen um die Betreuung von Patienten im Rahmen von Vorträgen, Gruppengesprächen und Einzelthe-



## Sozialwissenschaftliche Berufe (Fortsetzung)

rapie. Häufig wurden auch hier Erfahrungen im Bereich Suchterkrankungen und Psychotherapie bei Erwachsenen gefordert.

Stellen für Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen wurden vereinzelt alternativ auch für Psychologen ausgeschrieben.

Beschäftigungsmöglichkeiten gab es darüber hinaus – wenn auch vereinzelt – in der Gesundheits-, Notfall- und Schulpsychologie (u.a. Gewaltprophylaxe).

Angebote für Psychologen, die sich nicht auf klinische Funktionen bezogen, lagen vor allem aus dem Bereich Personal- und Organisationsentwicklung und betriebliche Weiterbildung vor. Die Zahl der offenen Positionen in diesem Bereich war aber deutlich niedriger als im vorangegangenen Jahr. Erfahrungen in den einschlägigen Funktionsbereichen eines Unternehmens gehörten dabei zu den üblichen Voraussetzungen. Teilweise wurden derartige Tätigkeiten auch auf Honorarbasis angeboten.

Offerten für Profilingmaßnahmen im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit lagen im Gefolge gesetzlicher Änderungen ebenfalls vor.

Auch in der Forschung wurden hier und da Psychologen z.B. zu den Themen Demenz, Sucht und Schizophrenie gesucht.

Auffällig war insgesamt eine rege Nachfrage überregionaler Arbeitgeber im Hinblick auf Veröffentlichungen im Arbeitgeber-Informationssystem (AIS).

Gelegentlich gab es – bei einschlägiger Berufserfahrung – auch Angebote für Führungspositionen und Referententätigkeiten in Non-Profit-Organisationen.

Außerhalb des klinischen Bereiches war die Konkurrenz zwischen Psychologen und anderen Sozialwissenschaftlern groß. Ohne Methoden- und Medienkompetenz, DV-Kenntnisse, Sprachkenntnisse sowie Berufs- und Projekterfahrung gestaltete sich die Vermittlung sehr schwierig. Der Anteil der Teilzeit- sowie Honorartätigkeiten war insgesamt hoch.

Die Bewerber strebten nach wie vor überwiegend den klinischen Bereich an. Bei Berufsanfängern fehlten jedoch häufig die hierfür geforderten therapeutischen Zusatzkenntnisse. Bewerber mit Approbation traten nur selten in Erscheinung.

Die als Voraussetzung für die Niederlassung und viele klinische Tätigkeiten geforderte Anerkennung zum „Psychologischen Psychotherapeuten“ stellte für viele jüngere Psychologen eine kaum überwindbare hohe Hürde dar. Insbesondere für Absolventen waren die hierzu geforderte Praxiserfahrung in Kliniken sowie die theoretische Ausbildung nur über viele Stationen zu erreichen. Ein Teil dieser Bewerber, die ihre langfristige Berufsperspektive in der klinischen Psychologie sahen, befand sich in mühsam privatfinanzierter, länger dauernder Qualifizierung zum Psychotherapeuten. Nach deren Abschluss strebten viele die Selbstständigkeit an.

Die Möglichkeit, als Psychologe eine Kassenzulassung zu erlangen und eine Praxis zu eröffnen, bestand zwar grundsätzlich, allerdings mit zunehmenden Einschränkungen. Die Praxisdichte hat vor allem in den städtischen Ballungsräumen ihr Limit fast erreicht, sodass Existenzgründungen in Zukunft überwiegend in Form von Praxisübernahmen stattfinden dürften. Eröffnungen von psychotherapeutischen Praxen erfolgten häufig mit finanzieller Unterstützung der Arbeitsämter.

Ein knappes Fünftel der Bewerber verfügte über Studienschwerpunkte in der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO). Diese Psychologen waren in aller Regel überregional mobil und flexibel und suchten vor allem Stellen im Bereich Personalwesen.

Die meisten gemeldeten Stellen konnten relativ zügig von den Fachkräften der Hochschulteam besetzt werden, und zwar sowohl im klinischen als auch im ABO-Bereich. Lediglich die vereinzelt Doktorandenstellen an den Hochschulen wurden letztlich dann doch intern besetzt. Auffällig war, dass viele Psychologinnen aufgrund der regionalen Bindung mehr und mehr Bereitschaft zeigten, auch geringer entlohnte Stellen auf Sozialarbeiterniveau, beispielsweise in der Betreuung und dem Coaching von Langzeitarbeitslosen, anzunehmen. Hier konnten ebenfalls einige Vermittlungen erzielt werden. Daneben spielte die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungen, z.B. als Dozent in der Erwachsenenbildung, eine gewisse Rolle.

Anders als in den Vorjahren gab es im Bereich ABO durchaus Vermittlungsprobleme. Selbst jüngere Bewerber mit hervorragenden Examensnoten und ersten Berufserfahrungen konnten nicht mehr so



reibungslos wie in der Vergangenheit in neue Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden.

Auffällig waren in diesem Zusammenhang im letzten Jahr die Freisetzen von Psychologen im Personaldienstleistungsbereich. In diesem Segment waren denn auch verstärkt freiberufliche Aktivitäten der Bewerber zu beobachten. Eine Reihe dieser Psychologen nutzte die finanziellen Hilfestellungen der Arbeitsämter zur Existenzgründung.

Vor allem im Bereich der Personalentwicklung und Personalrekrutierung gab es in der Wirtschaft oder bei Beratungsunternehmen dennoch einzelne Vermittlungserfolge, hier und da auch in anderen Funktionsbereichen wie Marketing und Werbung. Daneben boten sich Möglichkeiten als Trainer oder Berater für Unternehmen. Hier bestanden allerdings überwiegend Chancen auf freiberuflicher Basis.

Die Bereitschaft sich fortzubilden, war auf Grund der Erkenntnis, dass das Psychologiestudium allein als Einstiegsqualifikation nicht reicht, hoch. Häufig fehlte die Bereitschaft zur Mobilität.

Qualifizierungsmaßnahmen wurden von den klinisch ausgerichteten Psychologen explizit dennoch nur noch selten nachgefragt. Dies hing u.a. damit zusammen, dass die für den klinischen Bereich weiterhin zwingend erforderlichen therapeutischen Zusatzqualifikationen im Regelfall über einen langen Zeitraum berufsbegleitend erworben werden mussten. Die von den Psychologen angestrebten therapeutischen Zusatzqualifikationen auf dem Weg zum Psychologischen Psychotherapeuten sind im Rahmen der Fördermöglichkeiten nach dem Sozialgesetzbuch nicht förderbar. Daher waren klinische Psychologen gegenüber anderen Akademikerguppen als Teilnehmer der von den Hochschulteams initiierten Fortbildungen deutlich unterrepräsentiert.

Gleichwohl gab es auch für klinische Psychologen vereinzelt Weiterbildungsangebote in den Bereichen Mediation, Sozialtherapie, Gesundheitsmanagement und Suchttherapie.

Für beabsichtigte Tätigkeiten in der Wirtschaft konnten teilweise Fortbildungsmaßnahmen in den Bereichen Personalwesen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen werden. Verstärkt wurden Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Coaching, Prozessbegleitung, Changemanagement von ABO-Psychologen nachgefragt. Zahlreiche Psychologen nahmen an so genannten von den

Hochschulteams initiierten § 10-Maßnahmen teil (freie Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach § 10 SGB III). Typische Inhalte waren dabei „Praxisnahes Projektmanagement“ oder „Praxisorientierter Berufseinstieg“. Auch Absolventen ohne Leistungsbezug kamen hier zum Zuge. Die Maßnahmen waren meistens mit praktischen Anteilen verbunden. In der Regel wurde finanzielle Unterstützung zum Lebensunterhalt gewährt.

## Soziologen/Sozialwirte, Politologen

### Soziologen/Sozialwirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>2 400 (+10 %)</b>
Frauenanteil:	50 % (2001: 50 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>560 (-10 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>190 (-44 %)</b>
Frauenanteil:	49 % (2001: 54 %)

### Politologen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 600 (+19 %)</b>
Frauenanteil:	38 % (2001: 38 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>130 (+13 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>47 (-36 %)</b>
Frauenanteil:	53 % (2001: 61 %)

Der konjunkturelle Abschwung im Jahr 2002 traf auch die Soziologen und Politologen (Grafik 44). Die ohnehin nur eingeschränkten Möglichkeiten für sozialwissenschaftliche Berufsperspektiven im engeren Sinne haben sich ebenso verschlechtert wie die Chancen zum Seiteneinstieg, z.B. in die IT-Branche. Der sich rasant verschlechternde Arbeitsmarkt für Fachkräfte mit IT-Kernkompetenzen ließ kaum mehr Raum für entsprechend versiertes akademisches Personal aus anderen Fachrichtungen. Auch in anderen Bereichen der Privatwirtschaft gab es kaum noch Nischen für Quereinsteiger. In der Konkurrenz mit auf den Markt drängenden – inzwischen ebenfalls von Arbeitslosigkeit bedrohten – Wirtschaftswissenschaftlern blieben Sozialwissenschaftler meist auf der Strecke. Auch ausgeprägte Soft Skills und sehr gute EDV- und BWL-Kenntnisse sowie Erfahrungen im Projektma-





## Sozialwissenschaftliche Berufe (Fortsetzung)

nagement ermöglichten deutlich seltener als in den vorangegangenen Jahren einen Ansatz in Funktionen der Privatwirtschaft wie Marktforschung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Personalwesen oder Marketing und Vertrieb.

Allgemein waren die am häufigsten genannten Einstellungs Voraussetzungen Berufserfahrung, EDV-Kenntnisse, in erster Linie allgemeine PC- oder EDV-Anwenderkenntnisse wie MS Office, sowie Erfahrungen im Projektmanagement. Weitere häufig genannte Anforderungen an die Bewerberprofile waren Soft Skills wie Teamfähigkeit, Engagement und Selbstständigkeit.

Volontariate, befristete Stellen im Hochschulbereich mit Promotionsmöglichkeit sowie Positionen bei Trägern der Erwachsenenweiterbildung waren deutlich rückläufig. Die Angebote an den Hochschulen beinhalteten überwiegend projektgebundene Aufgaben, die in der Regel über Drittmittel finanziert wurden. Hier und da waren Versicherungen an Sozialwissenschaftlern – vorwiegend für Aufgaben im Vertrieb – interessiert. Beratungsunternehmen suchten gelegentlich Soziologen mit Trainingserfahrung.

Die meisten Stellenangebote für Soziologen und Politologen richteten sich dabei unspezifisch an Akademiker und akzeptierten auch die Bewerbung von Sozialwissenschaftlern. Potenzielle Arbeitgeber waren hier neben den bereits genannten der Öffentliche Dienst, Werbeagenturen, Vereine und Sozialhilfeträger und im Ausnahmefall auch Industrieunternehmen. Vor allem bei Vereinen und Sozialhilfeeinrichtungen wurden noch vereinzelt Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen veranlasst.

Zu den seltenen Offerten, bei denen explizit Politologen gesucht wurden, gehörten Angebote von Parteien, Gewerkschaften, Einrichtungen der Politischen und Erwachsenenbildung, Verbänden und Universitäten. Die Aufgaben bezogen sich dabei u.a. auf die Konzeption und Erstellung von Lehrmaterialien, Dozententätigkeit in der Politischen Bildung, Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die wissenschaftliche Begleitung von Qualitätsmanagementprozessen in Verbänden sowie die Fachbereichsleitung „Politische Bildung“ an Volkshochschulen. Die Arbeitgeber legten dabei sehr hohe Maßstäbe an. Für das Einsatzfeld relevante berufliche Vorerfahrungen sowie Erfahrungen mit der jeweiligen Zielgruppe waren dabei von besonderer Bedeutung. Typische Aufgabenstellun-

gen an Hochschulen waren Assistentenstellen, die mit Lehre und Forschung verbunden waren, z.B. mit den Schwerpunkten „Politische Theorie“ und „Politische Ideengeschichte“ oder „Internationale Beziehungen“.

Für Soziologen lagen zwar insgesamt wesentlich mehr Stellenangebote vor als für Politologen (Grafik 45). Andererseits war der Anteil der Offerten, der unmittelbar auf die sozialwissenschaftliche Ausbildung abstellte, noch geringer als bei den Politologen. Die Angebote, die ausdrücklich ein Soziologiestudium als Voraussetzung nannten, bezogen sich u.a. auf empirische Forschungsprojekte an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten, sozialwissenschaftliche Begleitung von Veränderungsprozessen in Verwaltungen und an Hochschulen, empirisch-statistische Analysen von Weiterbildungsprozessen und Dozententätigkeiten (teilweise auf Honorarbasis) an Fachschulen für das Fach Sozialwissenschaften. Die Anforderungen waren hier ähnlich hoch wie bei den Politologen. Im Forschungssektor waren darüber hinaus exzellente Kenntnisse in der empirischen Sozialforschung und Erfahrungen in DV-gestützten Programmen wie SPSS in der Regel unerlässlich.

Die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und damit verbundene Beendigungen bzw. Nichtverlängerungen von Arbeitsverhältnissen haben auch bei diesen Bewerbergruppen zu einer vermehrten Kontaktaufnahme mit den Hochschulteams geführt. Diese Gruppe unter den Bewerbern, die sich meist aus Personen mittleren Alters zusammensetzte, hatte große Probleme bei der Integration in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Als Perspektive blieb meistens nur das Warten auf wissenschaftliche Anschlussprojekte.

Die Bewerber, die sich bei den Hochschulteams meldeten, setzten sich im Wesentlichen aus jüngeren Absolventen mit der für Sozialwissenschaftler typischen fachlichen Breite und Diversifizierung auf der einen Seite und älteren Bewerbern mit häufig fragmentierter Berufsbiografie zusammen. Kennzeichnend für die zweite Gruppe waren dabei ein häufiger Projektwechsel und die Beschäftigung mit unterschiedlichen Zielgruppen und Tätigkeitsfeldern. Die beruflichen Vorerfahrungen waren oft verbunden mit freiberuflicher und unterwertiger Beschäftigung.



Daneben gab es Sozialwissenschaftler mit Erfahrungen als wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungsinstituten, deren befristete Verträge ausgelaufen waren. Diejenigen aus den beiden letztgenannten Gruppen, die das 50. Lebensjahr überschritten hatten, waren kaum noch dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die vorrangigen Interessen der Bewerber gingen bei den Soziologen in die Richtungen Hochschule, empirische Sozialforschung und Public Relations. Bei den Politologen waren die beruflichen Ziele etwas breiter gesteckt und reichten von Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung, Verbände, Internationale Organisationen bis Werbung, Marketing, Kulturmanagement und Trainertätigkeit.

Fehlende praktische Erfahrungen oder kaufmännische Kenntnisse erschwerten oft den nahtlosen Übergang der Absolventen von der Universität in die Arbeitswelt. Die Absolventen waren darauf angewiesen, sich initiativ am Markt zu bewegen. Sie benötigten individuelle Berufskonzepte und individuelle berufliche Zielsetzungen mit einer entsprechenden Strategie. Entsprechende Angebote der Hochschulteams, z.B. Bewerbertraining, begleiteten und erleichterten diese Prozesse.

Die Verwendung des Instrumentariums der aktiven Arbeitsmarktpolitik erschien auch im Berichtsjahr in diesem Bereich unverzichtbar. Die Unterstützung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit spielte dabei zunehmend eine wichtige Rolle. Hierfür hielten einzelne Hochschulteams spezielle auf diese Personengruppe ausgerichtete Informationsangebote, wie z.B. Existenzgründungskurse, vor. Denn Sozialwissenschaftler versuchten noch häufiger als in der Vergangenheit, den Weg in die Selbstständigkeit zu wählen. Bevorzugte Tätigkeitsfelder für die Existenzgründung waren Agenturen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Multimedia-Agenturen, Personalberatung, Trainertätigkeit usw.

Fortbildungsangebote, die in den Bereichen Projektmanagement, Marketing und Vertrieb, Veranstaltungsmanagement, Sozialmanagement, Public Relations oder EDV angeboten werden, führten bei jüngeren, mobilen und engagierten Bewerbern auch im vergangenen Jahr noch häufig zum Integrationserfolg. Aufgrund der Veränderungen der Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit gingen die Möglichkeiten zur Teilnahme an derartigen Qualifizierungsmaßnahmen allerdings stark zurück.

## Diplom-Pädagogen

**Arbeitslose:** 3 200 (+4 %)

Frauenanteil: 72 % (2001: 73 %)

**Stellenzugang:** 1 000 (-13 %)

**Vermittlungen:** 520 (-31 %)

Frauenanteil: 66 % (2001: 63 %)

Der Arbeitsmarkt für Diplom-Pädagogen und Erziehungswissenschaftler mit Magisterabschluss zeigte sich durch die Wirtschaftsflaute weniger beeinträchtigt als andere akademische Teilarbeitsmärkte. Ein typischer Arbeitsmarkt für Diplom-Pädagogen war allerdings noch weniger zu erkennen als in den vorangegangenen Jahren. Je nach Art des Stellenangebots bestanden horizontale Substitutionsmöglichkeiten durch Lehrer, Soziologen, Psychologen, Kulturwissenschaftler u.a. oder vertikale Konkurrenz zu Sozialpädagogen und Sozialarbeitern.

Von Bildungsinstituten wurden Diplom-Pädagogen überwiegend für befristete Tätigkeiten gesucht, z.B. als Trainer im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen. Aufgrund der angespannten Mittelsituation der Arbeitsämter im Bereich Fort- und Weiterbildung fanden Diplom-Pädagogen allerdings nur in deutlich geringerem Umfang Arbeitsplätze bei Bildungsträgern.

Durch gesetzliche Änderungen im Teil III des Sozialgesetzbuches, der die Bundesanstalt für Arbeit betrifft, gab es manchmal auch Chancen in den Einsatzbereichen Bewerbercoaching und Profiling. Hinzu kamen diverse projektbezogene Aufgabstellungen in der Jugendarbeit. Für Beratungstätigkeiten bei sozialen Einrichtungen (bei Kommunen oder in freier Trägerschaft) wurden gelegentlich Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingerichtet. Weitere Stellenangebote kamen aus den Bereichen Training, E-Learning, Wissensmanagement und Marketing.

Allerdings hatten nur Bewerber mit Berufserfahrung, zumindest aber mit einschlägigen Praktika, Chancen auf eine Beschäftigung in diesen Bereichen. Bei Vorliegen entsprechender therapeutischer Zusatzqualifikationen und einschlägiger Berufserfahrung konnten unter Umständen Funktionen in der Sprachtherapie, Suchttherapie oder der Schwangerenkonfliktberatung wahrgenommen werden.



## Sozialwissenschaftliche Berufe (Fortsetzung)

Nur sehr vereinzelt wurden Positionen für Diplom-Pädagogen angeboten, die von den Inhalten und der Vergütung her ihrer universitären Ausbildung entsprachen, z.B. als Pädagogische Mitarbeiter an Volkshochschulen oder als wissenschaftliche Angestellte an Hochschulen. Hierbei mussten neben dem abgeschlossenen Universitätsstudium und intensiven Praxiserfahrungen meist aber noch zahlreiche andere Bedingungen erfüllt werden. Für eine hauptberufliche Tätigkeit an einer Volkshochschule erwiesen sich etwa hervorragende Fremdsprachenkenntnisse, verbunden mit der Befähigung, entsprechende Sprachkurse abzuhalten, als vorteilhaft.

Der Quereinstieg, z.B. ins Personalwesen, der in den vorangegangenen Jahren für Diplom-Pädagogen mit entsprechenden BWL-Kenntnissen und beruflichen Vorerfahrungen durchaus eine realistische Alternative war, wurde aufgrund des wesentlich geringeren Stellenvolumens zunehmend schwieriger; dies war vor allem auf den verstärkten Wettbewerb mit den im Berichtsjahr ebenfalls stark von Arbeitslosigkeit betroffenen Betriebswirten zurückzuführen.

Manchmal standen Diplom-Pädagogen mit entsprechenden Zusatzkenntnissen auch im Wettbewerb mit Psychologen, z.B. in der Diagnostik und Therapie bei Kindern mit Lese-Rechtschreibschwäche.

Die meisten Diplom-Pädagogen konnten ihre Position am Arbeitsmarkt realistisch einschätzen. Deshalb akzeptierten sie von vornherein auch Tätigkeiten, die im Allgemeinen nicht dem Niveau eines abgeschlossenen wissenschaftlichen Studiums entsprachen. Da sie ein hohes Maß an Flexibilität aufwiesen, fanden sich häufig Nischen, z.B. auf der Ebene von Sozialarbeiter- oder Sozialpädagogstellen. Aus der ausgeprägten Kenntnis ihrer spezifischen Arbeitsmarktprobleme nahmen sie meist klaglos auch Teilzeitstellen, Honorarstellen und befristete Arbeitsverhältnisse in Kauf. Viele von ihnen brachten auch Berufserfahrungen durch

während des Studiums absolvierte Praktika oder ehrenamtliche Tätigkeiten und Jobs mit. Bereitschaft zu regionaler Mobilität war im Allgemeinen vorhanden. Lediglich Bewerber mit Familie schränkten sich auf den Tagespendelraum ein.

Dieses hohe Maß an realistischer Einschätzung, verbunden mit Flexibilität hinsichtlich der Inhalte und der Vergütung von Stellenangeboten, war eine der Ursachen dafür, dass diese Personengruppe von deutlicheren Arbeitsmarkteinbrüchen verschont blieb.

Aufgrund des breiten und nicht anforderungsprofilbezogenen Berufsabschlusses hatten vor allem diejenigen Diplom-Pädagogen und Erziehungswissenschaftler massive Integrationsprobleme, die während des Studiums keine individuelle Berufsvorstellung entwickelten und diese durch außeruniversitäre Aktivitäten und Praktika vorbereiteten. Dies galt in besonderem Maße für Absolventen des Studienschwerpunktes Soziale Arbeit und Erziehung, die sich inhaltlich kaum von Sozialpädagogen mit Fachhochschul-Diplom abzugrenzen vermochten.

Bewerber mit Schwerpunkten in der Medienpädagogik, die bei Vorliegen spezifischer Softwarekenntnisse bis in das Jahr 2001 hinein gute Arbeitsmarktchancen hatten, waren kaum noch gefragt.

Etliche Hochschulabsolventen versuchten durch Praktika den Einstieg in Tätigkeitsfelder wie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Verlagswesen und Journalismus zu finden. Wegen des geringen Angebots an festen Stellen zeichneten sich hier allenfalls freiberufliche Tätigkeiten ab.

Die am meisten nachgefragten Qualifizierungsmaßnahmen bezogen sich auf Sozial- und Suchttherapie und Gerontomanagement sowie auf Lehrgänge mit betriebswirtschaftlichen Inhalten (Marketing, Organisations- bzw. Personalentwicklung) oder mit EDV-Schwerpunkten.

## Sozialpflegerische Berufe

- Sozialpädagogen und Sozialarbeiter

## Sozialpädagogen und Sozialarbeiter

<b>Arbeitslose:</b>	<b>6 700 (+13 %)</b>
Frauenanteil:	75 % (2001: 75 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>16 000 (-11 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>5 000 (-44 %)</b>
Frauenanteil:	70 % (2001: 70 %)
ABM-Anteil:	41 % (2001: 37 %)

In diesem Abschnitt wird der Arbeitsmarkt von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen beschrieben, die ihre Qualifikation an einer Fachhochschule oder einer vergleichbaren Hochschule erworben haben (vgl. den Abschnitt „Diplom-Pädagogen“).

Im Vergleich zu anderen Berufsfeldern hatte die Konjunkturlaute noch keine dramatischen Folgen für diesen Teilarbeitsmarkt. Die Arbeitslosenzahl bei den Sozialpädagogen und Sozialarbeitern (+13 %) stieg in einem wesentlich geringeren Umfang als beim Durchschnitt aller Personen mit einem Fachhochschulabschluss (+38 %). Während für alle akademischen Berufsgruppen ein Rückgang der Stellenangebote um 23 % zu verzeichnen war, ging die Zahl der Offerten für Sozialpädagogen und Sozialarbeiter nur um 11 % zurück (Grafik 46).

Die Angebote richteten sich fast durchweg an beide Berufsgruppen, weshalb diese gemeinsam betrachtet werden.

Regional zeigten sich auf diesem Teilarbeitsmarkt zum Teil wieder erhebliche Unterschiede. Während die Fachkräfte der Arbeitsämter in westdeutschen Ballungsgebieten mit hoher Absolventendichte von einem „angespannten“ Arbeitsmarkt berichteten, wurden in ländlichen Regionen und Teilen Ostdeutschlands die Vermittlungschancen nach wie vor als günstig eingeschätzt. In diesen Gebieten übertraf die Nachfrage von Arbeitgebern das Angebot an qualifizierten Bewerbern zum Teil erheblich. Vor allem im letzten Quartal ging allerdings in allen Gebieten Deutschlands die Zahl der Stellenangebote aufgrund der geringeren Haushaltsmittel der öffentlichen Träger, aber auch wegen der zurückhaltenderen Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen durch die Arbeitsämter deutlich zurück.

Die wichtigsten Einsatzgebiete waren: Jugendsozialarbeit, Kinder- und Jugendhilfe, offene Jugendar-

beit, Projektarbeit, Randgruppenbetreuung, Suchtberatung, Familienhilfe, Arbeit mit geistig Behinderten und psychisch Kranken, Randgruppenarbeit (Drogenabhängige, Obdachlose), Schuldnerberatung, Betreuung und Beratung von Lehrgangsteilnehmern, besonders auch im Rahmen der Vorbereitung einer beruflichen Erstausbildung benachteiligter Jugendlicher, Betreuung von Ausländern, Betreuung von Teilnehmern an Maßnahmen der Sozialämter („Arbeit statt Sozialhilfe“) und Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Seltener wurden Fachkräfte für klassische Einsatzfelder in der Rehabilitation und der Resozialisierung gesucht. Einzelne Beschäftigungsmöglichkeiten ergaben sich auch bei Projekten im Bereich der Schulsozialarbeit aufgrund des verstärkt wahrgenommenen Konflikt- und Gewaltpotenzials an den Schulen. Hin und wieder wurden Mitarbeiter von sozialen Einrichtungen für Aufgaben im Sozialmanagement oder in der Verwaltung gesucht.

Im Gegensatz zum vorangegangenen Jahr kam 2002 die größte Nachfrage von den beiden großen Kirchen und den ihr nahestehenden Organisationen und Sozialhilfeeinrichtungen wie Caritas und Diakonie. Offensichtlich im Zusammenhang mit der aus Sicht der Arbeitgeber etwas entspannteren Arbeitsmarktlage erwarteten die kirchlichen Arbeitgeber häufiger als in vergangenen Jahren die Konfessionszugehörigkeit. An zweiter Stelle standen regional operierende Vereine und Verbände, deren weitgestreute Zielgruppenarbeit – wenn auch mit zurückgehender Tendenz – über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen finanziert wurde. Der Öffentliche Dienst, bei dem die geringeren Haushaltsressourcen offensichtlich am deutlichsten zutage traten, war der drittgrößte Arbeitgeber, allerdings mit einem stark geschrumpften Anteil am Stellenvolumen. Bildungsträger, die bei der entsprechenden Stellenauswertung des Jahres 2001 noch an zweiter Stelle gelegen hatten, nahmen bei der Untersuchung Ende 2002 nur noch den vierten Rang ein; auch hier war die größere Zurückhaltung bei der Vergabe von Fördermitteln für die berufliche Qualifizierung deutlich spürbar. Andere überörtliche Sozialhilfeträger, Kliniken, Werkstätten für Behinderte und sonstige therapeutische Einrichtungen trugen etwa im gleichen Umfang wie 2001 zum Stellenaufkommen bei (Grafik 47).

Die Nachfrage der Bewerber nach den besonders beliebten Beratungstätigkeiten, z.B. in der Familienberatung, konnte bei weitem nicht gedeckt werden. Insgesamt war der Anteil zeitlich befristeter und der auf Teilzeit beschränkten Angebote deut-





## Sozialpflegerische Berufe (Fortsetzung)

lich größer als im vorangegangenen Jahr, offensichtlich vor allem wegen ungesicherter langfristiger Mittel in den Personalbudgets.

Bei einer großen Zahl der Angebote handelte es sich um Stellen mit hoher Fluktuation, insbesondere bei Tätigkeiten in Heimen und Wohngruppen mit Schicht- und Wochenendarbeit oder in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Trotz der insgesamt etwas angespannteren Lage auf diesem Teilarbeitsmarkt war es nicht immer möglich, genügend Bewerber für derartige Tätigkeiten zu akquirieren. Hier kamen vor allem Absolventen und jüngere Bewerber zum Zuge, die bereit waren, zur Erlangung der erforderlichen Berufspraxis auch die bei berufserfahrenen Fachkräften unbeliebten Funktionen in der Arbeit mit als schwierig empfundenen Personenkreisen zu übernehmen. Auch hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit waren sie wesentlich kompromissbereiter.

Das Angebot an Stellen für das Anerkennungsjahr nahm bundesweit noch einmal zu und war höher als die Nachfrage von Bewerberseite.

Die meisten Arbeitgeber formulierten das Anforderungsprofil, dem die Bewerber entsprechen sollten, kompromisslos und präzise. Neben der fachlichen Kompetenz erwarteten sie meist auch Berufserfahrung mit spezifischen Zielgruppen, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, soziales Engagement und oft auch Zusatzqualifikationen (z.B. in Gestalttherapie, Supervision, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Fundraising, Betriebswirtschaft u.Ä.). Fachkräfte für anspruchsvolle Leitungsfunktionen wurden oft über bundesweite Ausschreibungen gesucht; dabei sollten die Bewerber über umfangreiche Fachkenntnisse und kaufmännische Kompetenz verfügen. Darüber hinaus mussten sie oft den Nachweis der persönlichen Identifikation mit dem Träger bis hin zur praktizierten Zugehörigkeit zur jeweiligen Konfession erbringen, sofern es sich um kirchliche oder den Kirchen nahestehende Einrichtungen handelte.

Die Arbeitgeber berichteten fast übereinstimmend über gute Erfahrungen mit dem Stelleninformations-Service (SIS) der Bundesanstalt. Durch Außendienste und persönliche Kontakte zu Arbeitgebern wurden oft personenbezogene Initiativ-Vermittlungen erzielt.

Bewerbern über 45 Jahre gelang es oft nicht, von den Arbeitgebern akzeptiert zu werden. Als Gründe wurden Schwierigkeiten bei der Eingliederung in vorhandene Teamstrukturen und das höhere Gehalt für ältere Fachkräfte genannt. Hier und da konnte die Tendenz festgestellt werden, dass im Gefolge der tariflichen Regelungen teurere ältere Bewerber zugunsten jüngerer Sozialpädagogen und Sozialarbeiter freigesetzt wurden.

Auffallend war der hohe Anteil an berufserfahrenen Bewerbern. Die Arbeitslosigkeit der älteren Bewerber steht auch im Zusammenhang mit der besonderen Belastungssituation in den harten Einsatzfeldern der Sozialarbeit. Das in den vorangegangenen Berichten bereits oft erwähnte „Burn-Out-Syndrom“ spielte dabei eine wichtige Rolle. Vereinzelt berichteten die Hochschulteams, dass sich inzwischen sogar jüngere Bewerber aus diesen Bereichen vermehrt meldeten, die angaben, die besondere Belastungssituation nicht mehr auszuhalten. Derartigen Herausforderungen stellten sich – temporär – am ehesten die Berufsanfänger, da hier der Einstieg am leichtesten gelang. Die älteren Sozialarbeiter und Sozialpädagogen favorisieren Arbeitsplätze etwas abgerückt von den Brennpunkten, z.B. im Bereich der Beratungsarbeit. Auch eine Zunahme an Langzeitarbeitslosen war zu beobachten. Dies dürfte u.a. mit den Einschnitten in der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) zusammenhängen. Da ABM in diesem Bereich über viele Jahre hinweg sowohl für Arbeitgeber wie für Bewerber eine besondere Bedeutung hatte, konnte Langzeitarbeitslosigkeit in der Vergangenheit durch ABM-Zuweisungen häufig vermieden werden.

Durch den „Drehtüreffekt“, der durch die zunehmende Zahl befristeter Verträge entstanden ist, waren viele Bewerber den Fachkräften in den Arbeitsämtern bzw. Hochschulteams bekannt; Profiling und personenbezogene Vermittlung wurden dadurch erleichtert.

Bewerber, die für ihre staatliche Anerkennung nach entsprechenden Praktikumsplätzen suchten, hatten vergleichsweise geringe Probleme. Dieser Umstand führte dazu, dass entsprechende Stellen in Bereichen, die sowohl von den Zielgruppen als auch von den Arbeitszeiten her betrachtet als schwierig galten, nur mit Mühe zu besetzen waren.

Sozialpädagogen und Sozialarbeiter stehen seit Jahren auch in Konkurrenz zu Psychologen, Sozi-



---

al- und Erziehungswissenschaftlern sowie Dipl.-Pädagogen (vgl. Kapitel Sozialwissenschaftler). Die FH-Absolventen haben gegenüber den Uni-Absolventen derselben Fachrichtung jedoch den großen Vorteil, dass sie erste berufliche Praxis durch das Anerkennungsjahr aufweisen können. Außerdem ist die Gehaltsstruktur im Sozialbereich des Öffentlichen Dienstes schwerpunktmäßig auf die – mit einer geringeren Vergütung versehenen – Absolventen der Fachhochschulen ausgerichtet.

Viele Bewerber waren aufgrund persönlicher Bindungen nur im Nahbereich mobil. Im Zusammenhang mit dem hohen Frauenanteil in dieser Bewerbergruppe war der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung weit verbreitet. Dabei stand eine Vormittagstätigkeit im Vordergrund. Mobile Bewerber fanden zahlreiche Möglichkeiten für Bewerbungen auf dem regulären Arbeitsmarkt vor, vor allem dann, wenn erschwerte Rahmenbedingungen in Kauf genommen wurden (z.B. Heimerziehung oder offene Jugendarbeit).

Vermittlungen für jüngere, mit ersten Berufserfahrungen versehene Fachkräfte, die weder regionale noch inhaltliche Einschränkungen geltend machten, konnten in aller Regel trotz des schwieriger gewordenen Arbeitsmarktes schnell umgesetzt

werden. Vor allem männliche Bewerber hatten dabei sehr gute Vermittlungschancen.

Alternative Arbeitsfelder unterhalb der Fachhochschulebene, etwa auf Erziehniveau, wurden selten akzeptiert, da die Selbsteinschätzung der erworbenen Fachkompetenz meistens sehr positiv ausfiel und die Identifikation mit dem Berufsfeld auch nach längerer Nichtbeschäftigung groß war. Die Bereitschaft dieses Personenkreises zur grundlegenden Umorientierung war deshalb relativ gering. Nur vereinzelt wurden entsprechende Bildungsangebote im beraterischen und therapeutischen Bereich genutzt. Bei den Fortbildungen waren vor allem Suchtkrankenhilfe, Familientherapie, Mediation, Maßnahmen für eine Tätigkeit in der Rehabilitation und Geronto-Sozialtherapie gefragt. Der Schwerpunkt der Bildungsangebote im Jahr 2002 lag im Bereich Gesundheitsmanagement. Weiterhin gab es Angebote zum Erwerb von Kenntnissen in der Geschäftsführung von sozialen Einrichtungen, Beratungskompetenz, Projektmanagement und Waldorfpädagogik. Angebote zum Erwerb grundlegender betriebswirtschaftlicher und organisatorischer Kenntnisse, die zur Übernahme administrativer Aufgaben in sozialen Einrichtungen förderlich sind, wurden selten in Anspruch genommen.



## Publizistische Berufe

- Journalisten, Redakteure
- Dolmetscher, Übersetzer
- Bibliothekare, Dokumentare, Archivare  
und Museumsfachleute

## Publizistische Berufe insgesamt

<b>Arbeitslose:</b>	<b>4 550 (+23 %)</b>
Frauenanteil:	65 % (2001: 67 %)
mit Universitätsabschluss:	71 % (2001: 79 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 900 (–23 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>570 (–49 %)</b>
Frauenanteil:	53 % (2001: 53 %)

Zu den publizistischen Berufen gehören Journalisten, Verlagslektoren, Dolmetscher, Übersetzer sowie Bibliothekare, Archivare, Dokumentare und Museumsfachleute.

Die Eckdaten des Arbeitsmarktes für Publizisten bewegten sich im Rahmen der Durchschnittswerte des Akademikerarbeitsmarktes. Bei den einzelnen hier behandelten Berufsgruppen wurden allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen beobachtet. Vor allem Journalisten und Museumsfachleute hatten weit überdurchschnittliche Steigerungen bei der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen (Grafiken 48 und 49).

Erwerbspersonen mit einem FH-Abschluss waren allerdings grundsätzlich erheblich stärker von der wachsenden Arbeitslosigkeit betroffen.

## Journalisten, Redakteure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 600 (+34 %)</b>
Frauenanteil:	52 % (2001: 51 %)
mit Universitätsabschluss:	88 % (2001: 92 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>800 (–33 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>270 (–48 %)</b>
Frauenanteil:	53 % (2001: 45 %)

Beschrieben wird hier ausschließlich der Arbeitsmarkt akademisch vorgebildeter Journalisten und Redakteure, die über eine journalistische Ausbildung verfügen. Unter Einbeziehung der Berichte und Erfahrungen der Berater und Vermittler der Bundesanstalt für Arbeit dürfen die hier dargestellten Ergebnisse jedoch als repräsentativ für den gesamten journalistischen Arbeitsmarkt gelten. Der besseren Lesbarkeit wegen wird die Berufs-

gruppe in diesem Abschnitt unter dem Begriff Journalisten zusammengefasst.

Die Entwicklung wurde von den Beratungsfachkräften der Arbeitsämter vor allem in den Medienhochburgen als katastrophal gekennzeichnet. Wo früher Redakteure tätig waren, bediente man sich zunehmend „billigerer“ Praktikanten und Volontäre. Für Berufsanfänger blieb das Ziel der Festanstellung im vergangenen Jahr meist illusorisch.

Vor allem das Minus im Anzeigengeschäft im Allgemeinen und bei den Stellenanzeigen im Besonderen hat inzwischen für viele Zeitungs- und Zeitschriftenverlage existenzbedrohende Ausmaße angenommen. Selbst vereinzelte Auflagensteigerungen konnten die hohen finanziellen Verluste bei den Anzeigen bei weitem nicht kompensieren.

So sahen sich größere Häuser genötigt, Titel zusammenzulegen und erst in jüngerer Vergangenheit vorgenommene Erweiterungen im Publikationsspektrum, wie englischsprachige Ausgaben, Online-Ausgaben oder Regionalseiten, wieder zurückzunehmen. Die Konjunktur- und Werbekrise hat so gut wie alle überregionalen Zeitungen erfasst. Nichtübernahme nach Volontariaten, Auslaufen befristeter Arbeitsverträge und betriebsbedingte Kündigungen in großem Umfang, verbunden mit der Parole „Reduktion auf das Kerngeschäft“, waren im vergangenen Jahr kennzeichnend für die schwierige Lage.

Die aktuelle Krise in der Medienbranche hat dem ohnehin vorhandenen Trend zum Outsourcing einen weiteren kräftigen Schub verliehen. Freie Journalisten erwiesen sich eindeutig als die preisgünstigere Alternative zu festangestellten Redakteuren. Mehr als ein Viertel der mehr als 60 000 Journalisten in Deutschland übt inzwischen den Beruf – häufig wegen fehlender Alternativen – in Form der freien Mitarbeit aus.

Einige Zeitungen suchten ihr Heil in gemeinsamen überregionalen Stellenmärkten. Alle diese Reaktionen wurden flankiert von einem in diesem Ausmaß in den letzten Jahrzehnten nicht gekannten Personalabbau. Aber auch die Nachwehen des teilweisen Zusammenbruchs der New Economy und vor allem der Internetwirtschaft haben in erheblichem Umfang den Arbeitsmarkt für Journalisten und Redakteure, vor allem im Online-Bereich, reduziert. Auch Rundfunk und Fernsehen hatten mit zurückgehenden Werbeeinzugs zu kämpfen und waren deshalb weit entfernt von einem steigenden Personalbedarf. Hinzu kamen die bekannten Turbulenzen in Teilen des Privatfernsehens.



## Publizistische Berufe (Fortsetzung)

Aussagen wie: „Die Medienwelt steckt in der tiefsten Finanzkrise seit dem Zweiten Weltkrieg“ machten spätestens seit Mitte des Jahres 2002 in der Branche die Runde. Die Talsohle der Flaute auf dem Anzeigenmarkt und damit der Zeitungs- und Medienkrise schien am Ende des vergangenen Jahres noch nicht erreicht.

Gegenüber dem Jahr 2001 ging das Stellenvolumen um ein Drittel und im Vergleich zu 2000 sogar um die Hälfte zurück. Vor allem in Medienhochburgen wie Hamburg, Köln und München wurde die Nachfrage nahezu atomisiert (Grafik 50). Die Zahl der hier eingehenden Offerten erreichte im Schnitt nur noch 15 % der Stellenzugänge des Boomjahres 2000 und weniger als die Hälfte des Jahres 2001. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosigkeit von Journalisten in München und Hamburg um rund 100 % und in Köln um mehr als 50 % und damit erheblich stärker als im Durchschnitt.

Eine Untersuchung des Bestandes der rund 150 bei den Arbeitsämtern vorliegenden offenen Stellen im Spätsommer 2002 (zum gleichen Zeitpunkt des Jahres 2001 hatten noch 250 offene Stellen vorgelegen) ergab, dass aus den klassischen Bereichen der Zeitungs-, Zeitschriften- und Rundfunkredaktionen nur noch ein sehr kleiner Anteil der Offerten kam. Angesichts der skizzierten wirtschaftlichen Probleme auf der einen Seite und der Vielzahl der in den Verlagen vorliegenden Initiativbewerbungen war dies nicht überraschend (Grafik 51).

Auch die Beschäftigungsmöglichkeiten in der PR-Arbeit in Industrie und Dienstleistungsunternehmen nahmen rezessionsbedingt deutlich ab. Die Positionen, die von größeren Unternehmen angeboten wurden, hatten eher einen Schwerpunkt im Bereich Technische Redaktion; dabei kamen auch schreibfreudige Ingenieure zum Zuge. Hier stand die Dokumentation technischer Sachverhalte für die jeweils angesprochene Zielgruppe im Vordergrund. Bei den Anforderungen wurden sehr gute branchen- und produktspezifische technische Kenntnisse und Dokumentationskenntnisse – weitestgehend auf Englisch – gleichrangig genannt.

Die zahlenmäßig meisten Angebote lagen aus dem Agenturbereich vor, der die Rezession offensichtlich am wenigsten zu spüren bekommen hatte. Augenscheinlich hat hier auch der Trend, in Krisenzeiten Aufgaben der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit aus den Unternehmen auszulagern, eine Rolle

gespielt. Dies mag die Erklärung dafür sein, dass vor allem PR-Agenturen nach wie vor relativ vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten boten. Die absolute Zahl der Stellenangebote lag allerdings auch hier leicht unter dem Vorjahreswert. Vereinzelt suchten auch technisch ausgerichtete Agenturen und Ingenieurbüros Mitarbeiter für Aufgaben in der technischen Redaktion und Dokumentation.

Der Schwerpunkt der Nachfrage seitens der Arbeitgeber hat sich insgesamt mehr zu Journalisten mit technischer Vorbildung bzw. mit technischem Interesse verschoben.

Ein weiterer Teil der Angebote kam aus dem Öffentlichen Dienst, von Verbänden und Vereinen und bezog sich ebenfalls überwiegend auf Funktionen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. EDV-Kenntnisse sowie Multimedia- und Interneterfahrungen waren dabei besonders gefragt. Einige dieser Positionen kamen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu Stande.

Auch für die Mitarbeit in Online-Redaktionen wurden Journalisten gesucht. Für Quereinsteiger gab es im Gegensatz zu den vorangegangenen Jahren hier so gut wie keine Einstiegsmöglichkeiten mehr. Neben dem Handwerkszeug des Online-Journalismus standen vor allem handfeste Kenntnisse aus den Bereichen Technik und Wirtschaft im Vordergrund. Der Optimismus auf dem Markt für Online-Redakteure ist inzwischen fast vollständig verfliegen.

Die wenigen angebotenen Vollzeitstellen stellten hohe Ansprüche an die Bewerber und waren teilweise befristet. Sogar für ein Volontariat war einschlägige Vorerfahrung nötig (erworben z.B. durch Praktika oder Aufbaustudiengänge). Fundierte DV-Kompetenz und vielfältige Sprachkenntnisse wurden ebenso vorausgesetzt wie hohe Belastbarkeit und Flexibilität. Die zunehmende Verknüpfung zwischen der klassischen journalistischen Tätigkeit und der Präsentation der Medien im Internet (Online-Redaktion) führte bei den Stellenbeschreibungen immer häufiger dazu, dass neben Erfahrungen in der Textverarbeitung (MS-Office/Word) auch Grundkenntnisse in Layout-Software (z.B. QuarkX-Press, Photoshop) und Internet-Präsentation (Java) erwartet wurden.

Auffallend ist, dass die uneingeschränkt vermittelbaren Redakteure häufig aus einer Vortätigkeit als Online-Redakteur kamen. Daneben meldeten sich





gut qualifizierte Bewerber, die aufgrund rückläufiger Aufträge mit der Selbstständigkeit nicht zurecht kamen. Von Arbeitslosigkeit betroffen waren zunehmend auch Journalisten mit langjähriger Berufserfahrung und leitende Redakteure. Sie alle drängten – notgedrungen – verstärkt auf den Markt der Freien. Das dadurch entstandene Überangebot blieb nicht ohne Einfluss auf die Höhe der Zeilenhonorare. Arrivierte Journalisten standen dabei unter einem hohen Publikationsdruck, da sie sonst Gefahr liefen, ihren Marktwert einzubüßen. Anerkannte berufserfahrene Journalisten benötigten gegen Ende des Jahres mindestens ein halbes Jahr, um entweder den Wiedereinstieg in eine Festanstellung oder die Gründung einer tragfähigen freiberuflichen Existenz zu erreichen. Ein Wechsel in den etwas günstigeren PR-Bereich oder in die Werbung war für gestandene Journalisten oft schwierig, da ihre berufliche Sozialisation nicht in das neue Umfeld passte. Ältere Bewerber verblieben zunehmend in Langzeitarbeitslosigkeit, da die vorliegenden Stellenangebote auf Bewerber unter 35 Jahre abzielten.

Von den geschilderten Problemen waren erstmalig auch die Absolventen praxisbezogener Journalistikstudiengänge und der Journalistenschulen in größerem Umfang betroffen. Aufgrund der veränderten Situation öffnete sich dieser Personenkreis zunehmend stärker den Aufgabenfeldern in Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations. Als noch problematischer erwies es sich, theoretisch und wissenschaftlich ausgebildete Publizisten, Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge und Teilnehmer an journalistischen Qualifizierungsmaßnahmen in den journalistischen Teilarbeitsmarkt zu integrieren. Das Wunschziel vieler Absolventen geisteswissenschaftlicher Fachrichtungen nach einer hauptberuflichen journalistischen Tätigkeit war für die meisten trotz vielfältiger studienbegleitender Aktivitäten als freie Mitarbeiter unerreichbar.

Aber auch die Möglichkeiten einer notgedrungen eingegangenen freien Mitarbeit reichten häufig kaum noch für die Existenzsicherung aus. In vielen Fällen wurde der Schritt in die Selbstständigkeit durch Überbrückungsgeld der Arbeitsämter flankiert.

Weiterbildungen und berufliche Umorientierungen waren für diesen Bewerberkreis notwendiger denn je. Abhängig von den individuellen Voraussetzungen wurden Kurse in den Bereichen Marketing, EDV oder Multimedia angeboten. Allerdings ist auch in diesen Bereichen eine erfolgreiche Einmündung in den Arbeitsmarkt wesentlich schwieri-

ger geworden. Fortbildungen zum technischen Redakteur oder zum Fachzeitschriftenredakteur konnten der aktuellen Arbeitsmarktlage noch am ehesten gerecht werden und führten bei bundesweiter Mobilität zum Eingliederungserfolg.

Lehrgänge zum Online-Redakteur wurden wegen der schlechteren Arbeitsmarktlage von einer Reihe von Dienststellen nicht mehr gefördert.

## Dolmetscher, Übersetzer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 200 (+14 %)</b>
Frauenanteil:	79 % (2001: 79 %)
mit Universitätsabschluss:	81 % (2001: 82 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>300 (–30 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>42 (–77 %)</b>
Frauenanteil:	60 % (2001: 60 %)

Der seit Jahren sehr schwache Arbeitsmarkt hat sich auch 2002 nicht gebessert. Sprachmittlerfunktionen sind seit Jahren Gegenstand von Outsourcing – selbst in großen internationalen Unternehmen. Dieser Trend hat sich verstärkt fortgesetzt.

Überdurchschnittliche Rückgänge bei den Stellenangeboten und den Vermittlungen waren die Folge. Die Freiberuflichkeit war in diesem Arbeitsmarktsegment mehr denn je an der Tagesordnung, auch wenn es oft schwierig war, als Selbstständiger die Existenz zu sichern. Dennoch dürfte in dem verstärkten Drang in die Selbstständigkeit einer der Gründe liegen, warum die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu anderen Berufsgruppen nur relativ moderat zunahm. Die Arbeitslosigkeit verteilte sich zu etwa gleichen Teilen auf Dolmetscher und Übersetzer.

Ein großer Teil der Offerten, die die Arbeitsämter im Laufe des Jahres erreichten, bezog sich auf Honorartätigkeiten. Bei den in den Angeboten erwarteten Sprachkenntnissen behielt das Englische bzw. Amerikanische auch im Berichtsjahr seine absolut dominierende Rolle, gefolgt von Französisch, Spanisch und Italienisch (Grafik 52). Gelegentlich wurden Bewerber mit speziellen asiatischen oder arabischen Sprachkenntnissen gesucht.

Als potenzielle Arbeitgeber traten am häufigsten Übersetzungsbüros auf; die hier angebotenen



## Publizistische Berufe (Fortsetzung)

Tätigkeiten waren oft verbunden mit relativ geringen Gehältern oder mit einer Entlohnung auf Honorarbasis. Daneben gab es wenige Angebote aus Software-Häusern und anderen privatwirtschaftlichen Bereichen. Verlangt wurden in fast allen Fällen entsprechende EDV-Anwenderkenntnisse (Office Paket, Trados). Die bevorzugte Sprachenkombination war Englisch/Französisch. Der überwiegende Teil aller Angebote bezog sich auf technische Übersetzungen. Hier waren ein hohes technisches Verständnis sowie Branchen- und Datenbankkenntnisse erforderlich. Fast die Hälfte aller Stellenanbieter suchte Muttersprachler, überwiegend aus dem englischen oder amerikanischen Sprachraum.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gab es u.a. in den Bereichen Ausländerbetreuung und Integration von Aussiedlern und Flüchtlingen, mit dem Schwerpunkt Osteuropa. Hier wurde auf die für die jeweilige Zielgruppe relevanten unterschiedlichen Fremdsprachenkenntnisse zurückgegriffen.

In Kenntnis der schwierigen Arbeitsmarktlage war vor allem bei vielen Frauen in dieser Berufsgruppe die Bereitschaft zur Übernahme von kaufmännischen Tätigkeiten, verbunden mit kleineren Übersetzungsaufgaben, durchaus vorhanden. Voraussetzung hierfür war allerdings das Vorhandensein betriebswirtschaftlicher und DV-bezogener Kompetenzen. Häufig genannte Funktionen waren hier „Chefsekretariat“, „Büroorganisation“, „Officemanagement“ oder „Assistenz der Geschäftsleitung“.

Der Anteil der Bewerber, die ihre berufliche Qualifikation im Ausland erworben hatten (einschließlich Kontingentflüchtlinge), blieb in diesem Arbeitsmarktsegment überdurchschnittlich hoch. Bei diesen Bewerbern standen vor allem slawische Sprachkenntnisse im Vordergrund, die am Arbeitsmarkt wenig gefragt waren. Oft behinderten mangelnde Deutschkenntnisse die Vermittlung. Im Bewerberbestand war der Anteil älterer und langzeitarbeitsloser Dolmetscher und Übersetzer überdurchschnittlich hoch. Für sie bestanden meist nur Aussichten auf dem zweiten Arbeitsmarkt, die jedoch in zunehmendem Maße geringer wurden.

Vermeehrt suchten auch Übersetzer mit anderen akademischen Ausbildungen oder Sprachwissenschaftler Stellen in diesem Bereich. Ihre Chancen waren jedoch relativ gering; manchmal gelang ihnen der Einstieg über eine freiberufliche Tätigkeit.

Viele Bewerber nutzten die Fördermöglichkeiten der Bundesanstalt zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit.

Mit der Teilnahme an von den Arbeitsämtern geförderten BWL- und EDV-Zusatzqualifikationen konnten Bewerber mit guten sprachlichen Voraussetzungen ihre Arbeitsmarktchancen verbessern

## Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Museumsfachleute

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 060 (+9 %)</b>
Frauenanteil:	75 % (2001: 77 %)
mit Universitätsabschluss:	48 % (2001: 53 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>770 (−4 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>240 (−36 %)</b>
Frauenanteil:	64 % (2001: 61 %)

Den größten Teil der arbeitslos gemeldeten Bewerber dieser Berufsgruppen bildeten wieder die Bibliothekare (72 %). Die Beschäftigungschancen für die verschiedenen Ausbildungsrichtungen nahmen allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen. Der Trend des Rückgangs der Arbeitslosigkeit bei wissenschaftlichen Bibliothekaren (−12 %), die in der Mehrzahl über ein abgeschlossenes wissenschaftliches Universitätsstudium verfügten, hat sich auch 2002 fortgesetzt. Auch bei den übrigen Bibliothekaren, deren Hochschulausbildung eher auf das Bibliothekswesen außerhalb der Hochschulen abzielte, war eine Fortsetzung der Arbeitsmarktentwicklung – allerdings in die entgegengesetzte Richtung – des vorangegangenen Jahres zu verzeichnen. Hier nahm die Zahl der Arbeitslosen um 20 % zu.

Bei den wissenschaftlichen Archivaren und Dokumentaren mit einem Universitätsabschluss war eine deutlich höhere Arbeitslosigkeit als 2001 zu verzeichnen (+38 %). Dagegen wurde für die an Fachhochschulen ausgebildeten Archivare und Dokumentare nur ein moderater Anstieg um 6 % registriert.



Im Bereich der Museumsfachleute, zu denen u.a. Konservatoren, Restauratoren und Kustoden zählen, stieg die Arbeitslosigkeit zwar kräftig an. Mit bundesweit 65 betroffenen Fachkräften blieb sie jedoch eher eine marginale Erscheinung.

Von den knapp 128 offenen Stellen, die am Ende des Jahres gemeldet waren, richteten sich 66 an die Gruppe der Bibliothekare. Auf Archivare und Dokumentare entfielen 52 und auf Museumsfachleute bundesweit 8 Offerten.

Rund ein Drittel der Angebote für Bibliothekare kam von Hochschulbibliotheken bzw. von Hochschulinstituten. Der Rest der Vakanzen verteilte sich hauptsächlich auf Stadtbibliotheken, außeruniversitäre wissenschaftliche Institute und Behördenbibliotheken. Einige Angebote lagen auch von Vereinen vor, die z.B. Umweltbibliotheken betrieben; bei ihnen handelte es sich fast immer um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Sehr viele Stellen waren zeitlich befristet, etwa im Rahmen einer Erziehungsurlaubsvertretung. Vor allem bei öffentlichen Bibliotheken hielt der schon seit Jahren zu beobachtende Trend der Personalkosteneinsparungen an.

In den meisten Fällen waren hervorragende EDV-Kenntnisse eine zwingende Einstellungsvoraussetzung. Vor allem für den Einsatz an Hochschulbibliotheken mussten die Bewerber spezifische Verfahren der Katalogisierung und der Bibliotheksverwaltung beherrschen. Wie im Jahr 2001 wurde wieder am häufigsten der sichere Umgang mit RAK-WB (Regeln der alphabetischen Katalogisierung an Wissenschaftlichen Bibliotheken) genannt. Daneben spielten Kenntnisse in Pica (Bibliotheksoftware für kooperative Katalogisierung, Fernleihe und lokale Bibliothekssysteme) und „bibliotheca 2000“ (multimediale Bibliotheksverwaltung) eine wichtige Rolle. Je nach fachlicher Ausrichtung oder Größe einer Bibliothek wurden auch andere spezifische DV-gestützte Verfahren wie Alephino (Client/Server-basiertes, modular aufgebautes Einzelbibliothekssystem, vor allem für mittlere und kleinere Bibliotheken), SISIS (Geschäftsprozesse von der Erwerbung bis hin zur Katalogisierung und Ausleihe) oder BIS-LOK (Bibliothekssystem für kleine Bibliotheken mit bis zu acht Arbeitsplätzen) genannt. Vor allem für Positionen, die mit Publikumsverkehr verbunden waren, wurden auch hohe Anforderungen an die außerfachlichen Qualifikationen gestellt. Kundenorientierung, Teamfähigkeit und Flexibilität standen hierbei im Vordergrund. Für leitende Positionen waren auch Erfahrungen in der Personalführung unerlässlich.

Bei den bei den Dienststellen der Bundesanstalt gemeldeten Bewerbern handelte sich überwiegend um Fachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung, denen aber oft die speziellen Anwenderkenntnisse fehlten, sodass Vermittlungserfolge nur schwer zu erzielen waren. Jüngere, bundesweit mobile Bewerber, die den beschriebenen Anforderungen entsprachen, konnten bei etwas Geduld nach wie vor mit einem adäquaten Berufseinstieg rechnen.

Die Angebote für Dokumentare kamen wie im vorangegangenen Jahr vor allem von Kliniken (überwiegend Uni-Kliniken), aus der pharmazeutischen und medizintechnischen Industrie. Vereinzelt Angebote lagen auch von außeruniversitären wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen und vereinzelt von Behörden, Unternehmensberatungen und Ingenieurbüros vor. Überwiegend waren medizinische Dokumentare gefragt. Auch junge, regional mobile und fachlich flexible Dokumentare mit hervorragenden DV-Kenntnissen und technischen, naturwissenschaftlichen oder medizinischen Ausbildungshintergründen hatten immer noch passable Einstiegsmöglichkeiten.

Gelegentlich wurden auch Absolventen informationswirtschaftlicher Studiengänge über die Arbeitsämter gesucht. Internetagenturen waren dabei deutlich seltener unter den Auftraggebern vertreten als im Jahr 2001. Einige Nachfragen gab es von Unternehmensberatungen und von Behörden.

Für Archivare gab es ebenfalls nur wenige Stellenangebote. Sie kamen vor allem aus Stadt- und Landesarchiven und sehr selten aus der Privatwirtschaft. Die Beschäftigung in öffentlichen Archiven kam teilweise über die Einrichtung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zustande. In der Regel werden Archivare für einen konkreten vorhandenen Bedarf in öffentlichen Archiven ausgebildet und treten deshalb selten als Arbeitsuchende bei den Hochschulteams in Erscheinung.

Für akademisch vorgebildete Museumsfachleute gingen auch im letzten Jahr so gut wie keine Stellenangebote ein, die eine Festanstellung boten. Museen und Galerien waren oft aus finanziellen Gründen auf freie Mitarbeiter angewiesen. Auch erhielten Museen viele Initiativbewerbungen, sodass eine Ausschreibung über das Arbeitsamt für Stellen auf mittlerer Ebene nicht notwendig war. Leitungspositionen in diesem Bereich wurden fast ausschließlich in Fachzeitschriften und überregionalen Tageszeitungen annonciert.



## **Publizistische Berufe (Fortsetzung)**

Vor allem Geistes- und Sozialwissenschaftler nahmen wieder vereinzelt an der Fortbildung zum wissenschaftlichen Dokumentar an der FH Potsdam teil. Sie führte in Verbindung mit berufspraktischen Anteilen in Form eines Volontariats, z.B. in Rundfunkanstalten, bei der Mehrzahl der Teilnehmer zur Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt. Im Rahmen solcher Volontariate werden in Zusammenarbeit mit der Stiftung Blindenanstalt in Frankfurt am Main auch sehbehinderte und blinde Akademiker zu wissenschaftlichen Dokumentaren fortgebildet.

## Lehrer und Geisteswissenschaftler

- Hochschullehrer
- Gymnasiallehrer und Realschullehrer
- Grund- und Hauptschullehrer
- Sonderschullehrer
- Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer
- Lehrer für musische Fächer
- Sportlehrer
- Geisteswissenschaftler



## Lehrer insgesamt

<b>Arbeitslose:</b>	<b>18 600 (–0,1 %)</b>
Frauenanteil:	67 % (2001: 68 %)
mit Universitätsabschluss:	87 % (2001: 90 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>7 500 (–21 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>1 900 (–51 %)</b>
Frauenanteil:	57 % (2001: 58 %)

Der Arbeitsmarkt für Lehrer war auch im Jahr 2002 gekennzeichnet von einer hohen Nachfrage aus dem öffentlichen Schulwesen; dies führte dazu, dass die meisten der dem Markt zur Verfügung stehenden Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen gute Aussichten auf einen entsprechenden Arbeitsplatz hatten (Grafik 53).

Durch die flexibler gewordenen Einstellungsverfahren der Länder – auch außerhalb des Schuljahresbeginns – und wegen der Stellenausschreibungen im Internet war es kaum noch möglich, einen Überblick über die Zahl der im Laufe des vergangenen Jahres eingestellten Lehrkräfte zu erhalten. Die Zahl der Neueinstellungen dürfte jedoch bundesweit das Ergebnis von 2001 (rund 28 000) noch einmal deutlich übertroffen haben.

Das Volumen der Stellenangebote für Lehrer, das die Arbeitsämtern im Laufe des vergangenen Jahres erreichte, ist trotz des hohen Bedarfs des öffentlichen Schulwesens z.T. deutlich zurückgegangen. Dies ist in erster Linie auf zwei Gründe zurückzuführen: Die Einstellungsverfahren der Länder für Lehrer sind allgemein bekannt und laufen vermehrt ohne Einschaltung der Arbeitsämter bzw. der Hochschulteams ab. Die Nachfrage aus der Wirtschaft nach Pädagogen für die Aus- und Weiterbildung, für das Personalwesen oder als sonstige Quereinsteiger ist praktisch zum Erliegen gekommen.

Nach einer ersten Einschätzung der für die Bundesrepublik Deutschland berichteten Ergebnisse der PISA-Studie hat sich die Kultusministerkonferenz Ende 2001 auf sieben Handlungsfelder verständigt, in denen die Länder und die Kultusministerkonferenz vorrangig tätig werden:

Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkompetenz

Maßnahmen zur besseren Verzahnung von vorschulischem Bereich und Grundschule

Maßnahmen zur Verbesserung der Grundschulbildung

Maßnahmen zur wirksamen Förderung bildungsbenachteiligter Kinder

Maßnahmen zur konsequenten Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Unterricht und Schule

Maßnahmen zur Verbesserung der Professionalität der Lehrertätigkeit

Maßnahmen zum Ausbau von schulischen und außerschulischen Ganztagsangeboten.

Da die Ergebnisse der PISA-Studie für die einzelnen Bundesländer eine relativ große Bandbreite hatten, wurde empfohlen, entsprechend differenzierte Schlussfolgerungen zu ziehen.

Dementsprechend haben die Länder im Laufe des vergangenen Jahres begonnen, mit unterschiedlichen Schwerpunkten Konsequenzen zu ziehen. Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ unterstützt auch die Bundesregierung im Gefolge der PISA-Studie ihrerseits den Aufbau von bis zu 10 000 Ganztagschulen. In aller Regel sind entsprechende Maßnahmen mit einem hohen zusätzlichen Bedarf an Lehrkräften verbunden.

Der in einigen Regionen und Schulstufen ohnehin bereits latent vorhandene Mangel an qualifizierten Lehrkräften hat sich hierdurch weiter verstärkt. Die meisten westlichen Bundesländer sahen sich deshalb veranlasst, Möglichkeiten des Quereinstiegs in den Lehrerberuf zu erweitern.

Die meisten Lehrerseminare, die in den Ländern für die Ausbildung der Referendare nach dem ersten Staatsexamen zuständig sind, erhöhten ihre Ausbildungskapazitäten. Auch die fertig ausgebildeten Lehrkräfte in Ostdeutschland hatten – bei räumlicher Mobilität – meist gute Aussichten, in den Schuldienst einzutreten.

Die Restriktionen der Einstellungsbehörden aus früheren Jahren – wie Einstellung nur im Angestelltenverhältnis, keine vollen Stellen – waren im Wettbewerb um die Nachwuchskräfte weitestgehend aufgehoben.

Doch selbst mit zusätzlichen Stellenausschreibungen für den Schuldienst konnten vorhandene Engpässe in den westlichen Bundesländern oft nicht kurzfristig behoben werden. So ist die Zahl der Ausbildungsplätze für das Referendariat wegen der begrenzten Zahl an Betreuungskräften nicht beliebig zu steigern.



## Lehrer und Geisteswissenschaftler (Fortsetzung)

Vereinzelte wurde sichtbar, dass der Schülerberg den Primarschulbereich durchlaufen hat. Grundschullehrer wurden deshalb etwas seltener nachgefragt als im vorangegangenen Jahr. Die im Gefolge der PISA-Studie eingeleiteten pädagogischen Verbesserungen führten jedoch dazu, dass auch hier die Zahl der Arbeitslosmeldungen kaum zunahm.

Der große Mangel an geeigneten vollqualifizierten Lehrern mit den „richtigen“ Fächerkombinationen an Haupt- und Realschulen, der Mittelstufe an Gesamtschulen sowie an Berufsschulen und Berufskollegs hat eine intensive Suche nach Reserven am Arbeitsmarkt ausgelöst. So wurde z.B. das Bewerbungsverfahren in Nordrhein-Westfalen zum einen für Absolventen anderer Schulstufen und mit ungünstigen Fächerkombinationen sowie für „Seiteneinsteiger“ mit Diplom- und Masterabschlüssen in den Mangelfächern geöffnet. Andere westliche Bundesländer haben ähnliche Verfahren eröffnet. Den Arbeitsämtern wurden trotz der derzeit sehr hohen Nachfrage nach Lehrern offene Stellen nur im Ausnahmefall gemeldet. Wegen der Konjunkturschwäche ist das Interesse von potenziellen Seiteneinsteigern an den Modalitäten der Einstellungsbehörden enorm. Regelmäßige Informationsveranstaltungen von Hochschulteams zu diesem Thema konnten im Laufe des Jahres nur noch über eine zwingende Voranmeldung durchgeführt werden.

Schwierig blieb die Lage bei Lehrern, die nur das erste Staatsexamen abgelegt hatten, und bei denjenigen, die ihre Lehramtsbefähigung im Ausland erworben hatten. Hier konnte in aller Regel nur eine berufliche Umorientierung den Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen.

Im Bewerberbestand verblieben daneben hauptsächlich Lehrkräfte mit problematischer Berufsvita (z.B. Langzeitarbeitslose bzw. ältere Personen, die das 50. Lebensjahr überschritten hatten). Hinzu kamen Lehrer mit gesundheitlichen Einschränkungen oder solche, die eine unterrichtende Tätigkeit nicht mehr ausüben konnten oder wollten.

Der Anteil dieser Gruppen an der Lehrerarbeitslosigkeit ist deutlich gestiegen, während fertig ausgebildete jüngere Lehrer für den allgemeinen Schuldienst bzw. für das berufliche Bildungswesen erheblich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Ein großer Teil der gemeldeten Lehrer mit zweitem Staatsexamen hatte immer wieder befristete Verträge (Schwangerschaftsvertretungen etc.) angeboten bekommen und befand sich deshalb lediglich in kurzfristiger Übergangsarbeitslosigkeit bzw. Sucharbeitslosigkeit bei allerdings unsicherer dauerhafter beruflicher Perspektive.

Auf einen wenig aufnahmefähigen Arbeitsmarkt trafen darüber hinaus nach wie vor Hochschullehrer, (vor allem wissenschaftliche Assistenten und Privatdozenten) und Musik- und Sportlehrer, die für außerschulische Tätigkeitsfelder ausgebildet waren.

## Hochschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>640 (-16 %)</b>
Frauenanteil:	49 % (2001: 50 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>480 (-42 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>80 (-66 %)</b>
Frauenanteil:	46 % (2001: 52 %)

Die für diesen Bericht geltende Definition von Hochschullehrern umfasst neben Hochschullehrern an Hochschuleinrichtungen im engeren Sinne (Universitäten und Fachhochschulen) auch Dozenten an höheren Fachschulen und Akademien.

Wegen der Mittelknappheit standen die meisten staatlichen Hochschulen unter einem erheblichen Einsparungsdruck. Dies war daran abzulesen, dass befristete Arbeitsverträge jüngerer Mitarbeiter nicht verlängert oder dass Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern in Teilzeitstellen umgewandelt wurden.

Eine Untersuchung des Stellenbestandes (insgesamt 75 Angebote) am Jahresende ergab folgendes Bild: Ein gutes Drittel der Stellen bestand aus Positionen für Hochschullehrer oder für wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten, die im Regelfall die Möglichkeit zur Promotion boten (bei insgesamt 15 % der Vakanz handelte es sich um Professorenstellen). Bildungsträger waren mit 23 % der Offerten vertreten. Dabei handelte es sich oft nur um Honorartätigkeiten. Auch Berufsakademien (14 %) und Fachhochschulen (12 %) ►

suchten in geringem Umfang wissenschaftliche Mitarbeiter, Dozenten und Professoren. Auch aus außeruniversitären wissenschaftlichen Forschungsinstituten (8 %), Fachschulen (6 %) und dem übrigen Öffentlichen Dienst (3 %) lagen vereinzelte Offerten für Dozenten und Hochschullehrer vor. Acht Prozent der Angebote bezogen sich auf Tätigkeiten im Ausland. Einige Stellen kamen auch aus dem Bereich der privaten Hochschulen (Grafik 54). Die Anforderungen an Lehrpersonal – vor allem mit ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkten – waren auch hier sehr hoch.

Insgesamt zwei Drittel der Positionen bezogen sich auf technische, naturwissenschaftliche oder wirtschaftswissenschaftliche Disziplinen.

Dagegen kam der überwiegende Teil der Bewerber aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, so dass nicht alle Stellenangebote von den Hochschulteams entsprechend bedient werden konnten. Auf der Bewerberseite ist es – vor allem bei den Arbeitslosen – insgesamt bei der extrem ungünstigen Altersstruktur des vergangenen Jahres geblieben. Rund die Hälfte der gemeldeten Personen hatte das 50. Lebensjahr überschritten.

Dennoch konnte vor allem in Ostdeutschland ein starker Rückgang der Arbeitslosigkeit festgestellt werden. Er resultierte hauptsächlich aus Eintritten in den Ruhestand. Dabei handelte es sich vor allem um solche Hochschullehrer, die nach der Umstrukturierung des Hochschulwesens nicht mehr richtig auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst hatten. Dieser Trend wird sich aufgrund des nach wie vor hohen Anteils der über 55-Jährigen unter den Arbeitslosen auch in den kommenden Jahren noch fortsetzen, sodass mit einem weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit zu rechnen ist. Hinzu kamen Aufnahmen selbstständiger Tätigkeiten.

Der Trend zur Unterbrechung der Arbeitslosigkeit durch kurzfristige Honorartätigkeiten hielt nach wie vor an.

Bewerber mit Schwerpunkten in der Biotechnologie oder Gentechnik fanden verhältnismäßig schnell angemessene Positionen in Lehre und Forschung.

Andere jüngere wissenschaftliche Mitarbeiter und Dozenten waren oft länger als ein Jahr arbeitslos, da sich Stellenbesetzungsverfahren im Hochschulbereich entsprechend lange hinzogen.

## Gymnasiallehrer und Realschullehrer

### Gymnasiallehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3 290 (–8 %)</b>
Frauenanteil:	61 % (2001: 62 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 100 (–15 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>200 (–63 %)</b>
Frauenanteil:	64 % (2001: 64 %)

### Realschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 800 (+6 %)</b>
Frauenanteil:	71 % (2001: 74 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>650 (–19 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>170 (–42 %)</b>
Frauenanteil:	65 % (2001: 62 %)

Die Nachfragesituation hat sich für Lehrer der Sekundarstufen weiterhin positiv entwickelt. Für beide Gruppen zusammengenommen ist die Arbeitslosigkeit weiter leicht zurückgegangen. Für den öffentlichen Schuldienst waren meist spezielle Fächerkombinationen gefragt. Den Schulbehörden gelang es oft nicht, alle Stellen zeitnah zu besetzen.

Bevorzugte Unterrichtsfächer an Gymnasien waren im allgemeinen Englisch, Deutsch, Mathematik, Physik und Chemie.

In diesen Mangelfächern haben etliche Bundesländer den Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst ermöglicht. Dafür gelten (hier beispielhaft für das Bundesland Bremen) in der Regel die folgenden Mindest-Voraussetzungen:

Ein universitäres Diplom in einem der festgelegten Mangelfächer mit mindestens befriedigenden Leistungen und Feststellbarkeit eines zweiten Unterrichtsfaches aufgrund der erbrachten Studien- und/oder Prüfungsleistungen.

Auch im Bereich der Haupt- und Realschulen existierten Engpässe bei der Stellenbesetzung. Für diese Schulzweige sind von einzelnen Bundesländern inzwischen Möglichkeiten zum Quereinstieg geschaffen worden. Zusätzlich wurde das Stellenbesetzungsverfahren im Bereich Haupt- und Real-



## Lehrer und Geisteswissenschaftler (Fortsetzung)

schule für Bewerber mit dem Lehramt an Gymnasien geöffnet.

Wegen der vielfältigen Aktivitäten der Bundesländer bzw. der Regierungspräsidien, Oberschulämter und Bezirksregierungen ist der quantitative Überblick über die bundesweiten Lehrereinstellungen für das Berichtsjahr noch nicht möglich. Die Zahl der rund 28 000 Einstellungen des Jahres 2001 dürfte jedoch übertroffen worden sein.

Die regen Einstellungsaktivitäten des öffentlichen Schuldienstes rissen Lücken bei vielen privaten Bildungsinstitutionen der beruflichen Jugend- und Erwachsenenbildung. Ihre Lehrkräfte wanderten ab in den besser bezahlten Öffentlichen Dienst. Das führte zeitweise zu einer deutlichen Häufung der Stellenangebote von Qualifizierungseinrichtungen.

Das Angebot an Lehrern mit der hierfür erwünschten Erfahrung in der Erwachsenenbildung wurde zunehmend knapp. Besonders gefragt waren Lehrkräfte mit der Zusatzqualifikation „Deutsch als Fremdsprache“.

Die sich seit der zweiten Jahreshälfte abzeichnende Zurückhaltung der Arbeitsämter bei der Zuschussung trug dazu bei, dass sich der Mangel an Pädagogen für Aufgaben in der Erwachsenen- und Weiterbildung in erträglichen Grenzen hielt.

Die übrigen Angebote für Funktionen im außerschulischen Bereich bezogen sich vor allem auf Tätigkeiten bei privaten Nachhilfeeinrichtungen, Sprachschulen und bei überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen für Jugendliche. Bei den Stellenangeboten im Bereich der Nachhilfe wurden Lehrer mit entsprechenden Hauptfächern bevorzugt. Die Angebote waren häufig befristet, teilweise auf Honorarbasis.

Die für die Lehrereinstellungen zuständigen Behörden bevorzugten neben den Absolventen diejenigen Bewerber, die aus (größtenteils berufsfremden) langjährigen Beschäftigungsverhältnissen in die Schule wechseln wollen. Langzeitarbeitslose Pädagogen hatten dagegen wesentlich schlechtere Karten.

Regelmäßig angebotene Informationsveranstaltungen einzelner Hochschulteams zum Thema Quereinstieg stießen auf ein sehr großes Interesse von berufserfahrenen Akademikern. Häufig hatten diese jedoch keine Fachkenntnisse in den Mangel-

fächern vorzuweisen, erhofften sich aber dennoch eine Chance.

Auch in Ostdeutschland war die Zahl der arbeitslosen Gymnasial- und Realschullehrer rückläufig. Vor allem arbeitssuchende bzw. arbeitslose Referendare meldeten sich wesentlich seltener. Ansonsten fanden die wenigen Arbeitslosen, die keine Anstellung im öffentlichen Schulwesen bekamen, weil sie bundesweit nicht mobil waren, Möglichkeiten im zweiten Arbeitsmarkt, bei freien Trägern oder bei privaten Ersatzschulen, deren Zahl in Ostdeutschland noch kontinuierlich ansteigt.

Teilweise subventionierten die Dienststellen der Bundesanstalt Arbeitsverhältnisse bei Vereinen und gemeinnützigen Bildungsträgern z.B. im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM).

Die kurze Zeit der Arbeitslosigkeit bei jungen Absolventen beschränkte sich meist auf den nicht nahtlosen Übergang zwischen Studienende und Schuljahresbeginn.

Ein Vermittlungshemmnis für eigentlich „passgenaue“ Bewerber war gelegentlich auch in Westdeutschland die mangelnde regionale Mobilität.

Ein großer Teil der langzeitarbeitslosen Bewerber verfügte über keine Lehrbefähigung (2. Staatsexamen). Es handelte sich dabei überwiegend um Aussiedler und Ausländer mit ausländischen Abschlüssen. Sie waren – auch für Aufgaben im außerschulischen Bereich – kaum vermittelbar.

Aufgrund der Sogwirkung des öffentlichen Schulwesens konnte dennoch auch die Zahl der langzeitarbeitslosen Lehrer deutlich abgebaut werden.

Trotz besserer Arbeitsmarkt-Chancen mussten auch im Berichtsjahr zahlreiche Abbrüche des Referendariats registriert werden. Diese Hochschulabsolventen stießen bei der Arbeitssuche ebenso auf große Schwierigkeiten wie diejenigen angehenden Lehrer, die sich nach dem zweiten Staatsexamen aus den verschiedensten Gründen nicht für den Schuldienst bewerben wollten. Die Suche nach einem alternativen Tätigkeitsfeld erwies sich in Zeiten eines wenig aufnahmefähigen Arbeitsmarktes als problematisch. Sie reihten sich hier in die Riege der Magisterabsolventen ein, die häufig durch fehlende Zusatzqualifikationen eine verlängerte Sucharbeitslosigkeit in Kauf nehmen mussten.





Wegen der verbesserten Aussichten im Schuldienst war kaum Interesse an Qualifizierungsmaßnahmen vorhanden.

Für die Problemgruppe der älteren Bewerber stellte das Instrument Fort- und Weiterbildung ohnehin keine Lösung dar. Nur Lehrer mit wenig gefragten Fächerkombinationen oder Personen mit nur teilweiser Anerkennung des Examens, d.h. Aussiedler und Kontingentflüchtlinge, waren an Qualifizierungsmaßnahmen interessiert.

Neben Multimedia-Fortbildungen waren auch Personalwesen (Schwerpunkt Aus- und Fortbildung), PR-Referent, E-Commerce, sonstige kaufmännische Fortbildungen oder Online-Redakteur gefragt.

Daneben boten eine Reihe von Arbeitsämtern bzw. Hochschulteams ein ganzes Bündel an Aktivitäten für arbeitslose Pädagogen an. Dazu gehörten z.B. Bewerberseminare, Alternativplanungs-Workshops oder mehrmonatige Einstiegsmaßnahmen (z.B. „Praxisnahes Projektmanagement“ und „Praxisorientierter Berufseinstieg“) mit finanziell unterstütztem Praktikum.

## Grund- und Hauptschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3 500 (-2 %)</b>
Frauenanteil:	81 % (2001: 80 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 300 (-9 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>290 (-53 %)</b>
Frauenanteil:	73 % (2001: 75 %)

Aufgrund der demografischen Entwicklung ging in ganz Deutschland – nach Regionen unterschiedlich ausgeprägt – der Bedarf für Grundschullehrer leicht zurück. Aufgrund der geplanten und in Ansätzen bereits wirksam gewordenen Konsequenzen aus der PISA-Studie gab es aber, bei ausreichender räumlicher Mobilität, insgesamt noch gute Möglichkeiten für einen regulären Berufseinstieg. Als neue Entwicklung kam z.B. die Einführung des Englischunterrichts ab dem dritten Schuljahr in einigen Bundesländern hinzu. Hier zeichnete sich ein neuer Engpass ab, da aktuell hierfür die ausgebildeten Englischlehrer fehlten.

Dagegen nahm die Nachfrage nach Hauptschullehrern weiter zu. Hauptschullehrer wurden, vor allem in ländlichen Regionen stark gesucht. Nahe-

zu alle Bewerber in Westdeutschland konnten damit rechnen, von den Einstellungsbehörden zumindest einen Vertretungsvertrag angeboten zu bekommen. Wegen regionaler Bindungen konnten diese Angebote, die mit räumlicher Mobilität verbunden waren, nicht immer akzeptiert werden.

Die Engpässe im Bereich der Hauptschulen veranlassten einzelne Bundesländer im Berichtsjahr, Möglichkeiten zum Quereinstieg zu schaffen (das Thema Quereinstieg ist ausführlicher dargestellt im Kapitel „Gymnasial- und Realschullehrer“).

Teilweise wurde Grundschullehrern die Möglichkeit für Tätigkeiten an Hauptschulen eröffnet. Flexible Absolventen mit zweiten Staatsexamen hatten gute Einstellungsmöglichkeiten, wenn sie bereit waren, an Hauptschulen zu unterrichten und sich berufsbegleitend in Mangelfächern weiterzubilden. Als Mangelfächer galten z.B. Chemie, Englisch, Mathematik, Musik, Physik und Technik.

Nicht bei allen Grundschullehrern – vor allem nicht bei den Frauen – stießen diese Angebote auf ungeteilte Gegenliebe; sie haben sich oft sehr bewusst für die Altersgruppe der Sechs- bis Zehnjährigen entschieden und hoffen nicht zuletzt aufgrund der PISA-Studie (Erweiterung des Ganztagsangebots) auf ihre Chance in absehbarer Zukunft. Vereinzelt wurde ein Ergänzungsstudium im Fach Englisch aufgenommen, um evtl. auf diesem Weg die Einstellungschancen zu erhöhen.

Auch in Ostdeutschland hat sich der Arbeitsmarkt für diese Lehrergruppen im Jahr 2002 relativ günstig entwickelt. Bewerber konnten zum größten Teil in den staatlichen Schuldienst – meist in Westdeutschland – oder als Ersatz für Sozialpädagogen bei Bildungsträgern einmünden.

Für Primarstufenlehrer gab es außerhalb des Schuldienstes in ganz Deutschland nur wenige, für Hauptschullehrer deutlich geringere reguläre Beschäftigungsmöglichkeiten als bei anderen Lehrergruppen.

Die Stellenangebote für Grundschullehrer, die sich nicht auf das öffentliche Schulwesen bezogen, kamen vor allem aus dem Privatschulbereich, z.B. von Waldorfschulen, Montessori-Schulen und kirchlichen Schulen. Bildungsträger waren an Hauptschullehrern im Rahmen von Stütz- und Förderunterricht für benachteiligte Jugendliche interessiert.

Auch Nachhilfeinstitute suchten gelegentlich Grund- und Hauptschullehrer. Diese Stellenangebote waren meist zeitlich befristet. Teilweise han-





## Lehrer und Geisteswissenschaftler (Fortsetzung)

delte es sich auch um Tätigkeiten auf Honorarbasis.

An beruflichen Alternativen waren nur wenige Grundschullehrer interessiert. Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung wurden in erster Linie von Lehrern ohne zweites Staatsexamen oder ausgesiedelten und ausländischen Lehrern nachgefragt, deren Lehrbefähigung in Deutschland nicht anerkannt wurde. Im Vordergrund des Interesses standen Personalentwicklung, PR, Verlagswesen und Touristik.

### Sonderschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>240 (+/-0 %)</b>
Frauenanteil:	73 % (2001: 74 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>230 (-11 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>40 (-41 %)</b>
Frauenanteil:	58 % (2001: 81 %)

Der Arbeitsmarkt für Sonderschullehrer ist seit Jahren leergefegt. Bei den meisten Hochschulteams der Arbeitsämter lag die Zahl der arbeitslos gemeldeten Bewerber im einstelligen Bereich. Eine exemplarische Zusammenfassung aus dem Hochschulteam des Arbeitsamtes Frankfurt am Main verdeutlicht die Situation zutreffend: „Zum Jahresende waren 44 Lehrer arbeitslos gemeldet, dies sind 30 % weniger als im Vorjahr. Darunter befand sich ein Sonderschullehrer.“

Abhängig von der Spezialisierung im Studium verlief der Eintritt in das Schulwesen mehr oder weniger reibungslos. Auch staatlich anerkannte private Sonderschulen meldeten dringenden Bedarf an. Da kein entsprechender Bewerberpool existierte, erfolgte die Besetzung der Vakanzen mitunter durch Grund- und Hauptschullehrer.

Um eine Stelle zu erlangen, war bei dieser Lehrerguppe aufgrund des insgesamt sehr günstigen Arbeitsmarktes überregionale Mobilität nicht unbedingt notwendig. Bei den jüngeren gemeldeten Lehrkräften waren Motivation und Engagement besonders deutlich ausgeprägt. Um die studierten Fachrichtungen unterrichten zu können, akzeptierten etliche auch Angebote privater Sonderschulen.

Für die Schule mit dem passenden Stellenprofil wurde gegebenenfalls auch ein Umzug einkalkuliert.

Private Sonderschulen in kirchlicher Trägerschaft, Waldorf- und Montessorischulen suchten zum Teil händeringend Sonderschullehrer. Staatliche Sonderschulen, die über den regulären Weg ihre Planstellen nicht besetzen konnten, wandten sich parallel gelegentlich auch an die Hochschulteams der Arbeitsämter.

Daneben lagen Angebote von Einrichtungen außerhalb des öffentlichen Schulwesens vor. Einige Stellen wurden in Heimen für behinderte Jugendliche angeboten; andere bezogen sich auf die pädagogische Betreuung von erwachsenen geistig Behinderten oder auf spezielle Aufgaben für die Arbeit mit autistischen oder mehrfachbehinderten Kindern. Überwiegend wurden Lehrkräfte mit Schwerpunkten in der Geistes-, der Körper- und der Lernbehindertenpädagogik gesucht.

Bei flexiblen jüngeren Bewerbern, die sich bei den Arbeitsämtern meldeten, handelte es sich meist darum, jeweils einige Wochen der Arbeitslosigkeit bis zur Einmündung in den Schuldienst zu überbrücken.

### Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 160 (-2 %)</b>
Frauenanteil:	60 % (2001: 58 %)
mit Universitätsabschluss:	82 % (2001: 85 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 100 (-6 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>250 (-45 %)</b>
Frauenanteil:	57 % (2001: 50 %)

Die Berufsschullehrer bildeten auch im Jahr 2002 die umworbenste Bewerbergruppe unter den Lehrern. Besonders gefragt waren die Fachrichtungen Technische Informatik, Wirtschaftswissenschaften, Elektro- und Metalltechnik. Verstärkt wurde der Lehrermangel durch die in den vergangenen Jahren neu eingeführten informationstechnischen Ausbildungsberufe.



Auch Bildungsträger suchten dringend – meistens erfolglos – nach Berufspädagogen.

Wegen des eklatanten Mangels an Lehrkräften sind einzelne Bundesländer im vergangenen Jahr dazu übergegangen, in weit größerem Umfang als bisher das Lehramt an Berufsschulen bzw. Berufskollegs für den Seiteneinstieg zu öffnen.

So wurden an Universitäten abgelegte Diplomprüfungen in weitaus größerem Umfang als Erste Staatsprüfungen anerkannt als bisher. In Nordrhein-Westfalen konnten an Technischen bzw. Wissenschaftlichen Hochschulen nach einer Mindeststudiendauer von acht Semestern abgelegte Diplomprüfungen als erstes Staatsexamen für das Lehramt an Berufsschulen anerkannt werden. Dies galt für die Fächer Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Biochemie, Geographie, Geowissenschaften, Ökotoxikologie, Informatik, Agrarwissenschaft, Elektrotechnik, Maschinenbau, Bergbau, Textiltechnik, Materialwissenschaft, Umwelt, Vermessung und Mechatronik.

Auch Magisterprüfungen wurden als Voraussetzung für den Seiteneinstieg anerkannt, soweit die Fächer der Magisterprüfung mit den Unterrichtsfächern des entsprechenden Lehramtes übereinstimmten. Für die Tätigkeit an Berufsschulen und Berufskollegs war allerdings in der Regel noch der Nachweis über eine mindestens vierjährige Berufspraxis zu erbringen.

Wegen der beschriebenen Mangelsituation waren diese Lehrergruppen unter den arbeitslos gemeldeten Bewerbern nur gering vertreten; sie wurden in aller Regel nach dem Vorbereitungsdienst nahtlos in den Schuldienst eingestellt, sofern sie dies wollten.

Daneben waren es vor allem wieder überbetriebliche Schulungsstätten, Einrichtungen für ausbildungsbegleitende Hilfen und private Bildungsträger, die technisch und kaufmännisch ausgerichtete Lehrkräfte, oft auch mit speziellen EDV-Kenntnissen und Unterrichtserfahrungen, vor allem für berufsqualifizierende Maßnahmen, suchten. Auch Kammern und Verbände suchten für die Beratung und Betreuung betrieblicher Ausbildungsleiter und für die Kontaktpflege zu Schulen und Hochschulen Wirtschaftspädagogen.

Schwierigkeiten bei der Einstellung bestanden lediglich im Bereich Textil und Hauswirtschaft. Längerfristig gemeldete Bewerber waren meist ältere Lehrer, die kaum noch Einstellungschancen hatten.

## Lehrer für musische Fächer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 380 (+12 %)</b>
Frauenanteil:	67 % (2001: 68 %)
mit Universitätsabschluss:	79 % (2001: 83 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>260 (–19 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>48 (–59 %)</b>
Frauenanteil:	67 % (2001: 63 %)

Lehrer für musische Fächer (Musiklehrer sowie Kunst- und Zeichenlehrer) gehörten zu den wenigen Lehrergruppen, die eine deutliche Zunahme der Zahl arbeitsloser Bewerber zu verzeichnen hatten. Stellenangebote waren nur in geringem Umfang vorhanden. Die Nachfrage betraf fast ausschließlich Musiklehrer. Der Trend zu freiberuflicher Tätigkeit hielt weiter an.

Die Angebote für Musiklehrer kamen überwiegend von privaten Musikschulen, gelegentlich auch von kommunalen und Kreismusikschulen. Auch Musikfachgeschäfte und Privatschulen, z.B. Waldorfschulen, boten hin und wieder Beschäftigungsverhältnisse an. Am häufigsten wurden Lehrkräfte für Blockflöte, Gitarre, Keyboard und Klavier gesucht. Einige Positionen setzten Kenntnisse in der musikalischen Früherziehung voraus. Auch einige Lehrkräfte für Gesang und Chorleiter wurden hier und da gesucht. Die wenigen Angebote für Kunstlehrer bezogen sich auf Malerei, Fotografie oder Mediengestaltung. Kunsthochschulen suchten vereinzelt Dozenten. Bei den meisten Angeboten für diese Lehrergruppen handelte es sich um geringfügige Beschäftigungen auf Honorarbasis. Knapp ein Fünftel der Arbeitslosen waren Kunst- und Zeichenlehrer; bei ihnen hat die Arbeitslosigkeit besonders stark zugenommen (+40 %), während bei den Musiklehrern nur ein moderater Zuwachs zu verzeichnen war (+8 %).

Bei der Mehrzahl der gemeldeten Lehrkräfte handelte es sich um Langzeitarbeitslose. Dabei befanden sich größtenteils Kräfte mit universitärer Ausbildung, zumeist aus dem musikwissenschaftlichen bzw. künstlerischen Bereich. Arbeitslos waren vor allem ältere Menschen. Unter ihnen waren viele ausländische Bewerber (aus der ehemaligen Sowjetunion), die ihre Arbeitslosigkeit gelegentlich mit Honorartätigkeiten oder zeitlich befristeten, z.T. von den Arbeitsämtern geförderten, Beschäftigungsverhältnissen unterbrachen.



## Lehrer und Geisteswissenschaftler (Fortsetzung)

### Sportlehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1 530 (+14 %)</b>
Frauenanteil:	38 % (2001: 38 %)
mit Universitätsabschluss:	81 % (2001: 87 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>640 (-28 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>260 (-42 %)</b>
Frauenanteil:	38 % (2001: 37 %)
ABM-Anteil:	34 % (2001: 43 %)

Diese Bewerbergruppe trifft im außerschulischen Bereich seit Jahren auf einen Arbeitsmarkt, der aufgrund einer Vielzahl von Honorartätigkeiten und befristeten Projekten zu patchworkartigen Berufsbiografien führt. Im Berichtsjahr war der Arbeitsmarkt gekennzeichnet durch zurückgehende Budgets von Vereinen und Verbänden. Auch in den Einsatzfeldern Sportwerbung oder Sportsponsoring, die in der Vergangenheit Ansatzmöglichkeiten boten, sind die Angebote aufgrund der allgemein schlechteren wirtschaftlichen Lage drastisch zurückgegangen.

Ein großer Teil der im vergangenen Jahr eingegangenen Stellenangebote (22 %) (Grafik 55) kam aus dem Fitness-Bereich (Sportstudios, Fitnesscenter). Bei den wenigen Vollzeitstellen legten die Arbeitgeber strenge Maßstäbe an das Bewerberprofil. Bewerber sollten u.a. über diverse, genau definierte Trainerlizenzen verfügen, kaufmännische Kenntnisse und Führungserfahrung mitbringen.

Die überwiegende Zahl der Angebote der Fitness-einrichtungen war jedoch verbunden mit Teilzeittätigkeiten in den Abendstunden und an Wochenenden. Letztere wurden von den meisten Sportpädagogen zwar zur Studienfinanzierung akzeptiert, nicht jedoch als langfristige berufliche Perspektive.

Von Sportvereinen (17 % der Vakanzen) wurden gelegentlich Übungsleiterstellen angeboten. Hier waren Kenntnisse und Lizenzen in speziellen Sportarten erforderlich, z.B. in Volleyball, Badminton oder Fechten. Großvereine und Verbände suchten Sportlehrer zum Aufbau des Breiten- und Jugendsports.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) fanden mit stark rückläufiger Tendenz bei Großvereinen, insbesondere im Bereich der Jugendförderung, statt. Auch Kommunen organisierten gelegentlich ABM, z.B. im Rahmen von Sportangeboten für Jugendliche in sozialen Brennpunkten. Der zweite Arbeitsmarkt spielte in Ostdeutschland für diese Personengruppe immer noch eine wichtige Rolle. Wegen der auch hier gestiegenen Anforderungen konnten entsprechende Angebote nicht immer mit geeigneten Kräften bedient werden.

Die Angebote aus dem Bereich der Rehabilitation setzten meist gründliche medizinische Kenntnisse, u.a. in Neurologie und Orthopädie, voraus.

Von den Bewerbern wurden Vollzeittätigkeiten als Lehrkraft, Trainer, als Anleiter im Fitnessbereich, Gesundheitsberater sowie als Fachkraft in der Rehabilitation angestrebt. Selbstständigkeit, insbesondere in der Fitness- und Wellnessbranche, wurde häufig als Alternative zur Beendigung der Arbeitslosigkeit gesehen.

Junge flexible Sportlehrer mit Kenntnissen im Sportmanagement und in der Rehabilitation hatten bei bundesweiter Mobilität nach wie vor Möglichkeiten zur Erlangung von Vollzeitbeschäftigungen. Der überwiegende Teil der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Sportlehrer setzte sich jedoch aus älteren bzw. ausgesiedelten oder ausländischen Fachkräften zusammen, die nur selten über die geforderten Spezialkenntnisse verfügten.

Auffallend war die Zurückhaltung bei der Einstellung älterer Sportlehrer (ab ca. 40 Jahre); vor allem im Fitnessbereich bestanden hier erhebliche Vorbehalte seitens der Arbeitgeber. Sie befürchteten offensichtlich einen Imageverlust für ihre Einrichtung und Probleme bei der Kundenakzeptanz.

Wie in der Vergangenheit kam vereinzelt die Nachfrage von Sportlehrern nach Förderung einer verkürzten Umschulung zum Physiotherapeuten. Auch sporttherapeutische Zusatzqualifikationen wurden von den Bewerbern hier und da nachgefragt und im Einzelfall realisiert.

Da für ausgesiedelte Sportlehrer praktisch keine Vermittlungsmöglichkeiten bestanden, wurden hier vereinzelt Weiterbildungen oder Umschulungen im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich veranlasst.



## Geisteswissenschaftler

<b>Arbeitslose:</b>	<b>10 440 (+17 %)</b>
Frauenanteil:	60 % (2001: 60 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1 330 (–31 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>770 (–44 %)</b>
Frauenanteil:	53 % (2001: 57 %)

Die hier gewählte Definition von Geisteswissenschaftlern umfasst die Absolventen philosophischer, theologischer, sprach-, geschichts- und kulturwissenschaftlicher Studiengänge an wissenschaftlichen Hochschulen. Sie gehörten auch im Jahre 2002 zu den Akademikern, deren Berufseintritt im Vergleich mit anderen Bewerbergruppen besonders schwierig war.

Im Kontext der allgemeinen Konjunkturschwäche kann es nicht überraschen, dass auch das Stellenaufkommen für Geisteswissenschaftler mit rund 1 330 Offerten im Laufe des Jahres erheblich niedriger war als im Vorjahr (–31 %).

Ende September 2002 waren 10 440 Geisteswissenschaftler arbeitslos gemeldet, eine Steigerung um 17 %; damit lagen sie noch leicht unter der Steigerungsrate für alle Personen mit einem Universitätsabschluss (Grafiken 56–58).

Das erheblich kleiner gewordene Stellenvolumen bezog sich überwiegend auf die Bereiche Journalismus, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Verlage, Management und Organisation. Wesentlich seltener kamen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zustande. Fast alle Angebote wandten sich – sofern explizit Geisteswissenschaftler gesucht wurden – unspezifisch an alle Inhaber geisteswissenschaftlicher Abschlüsse. Unisono wurden sehr gute fachbezogene Kenntnisse sowie Sprachkompetenz, BWL- und EDV- Kenntnisse und regionale Mobilität verlangt.

Mehr denn je zählten in den vergangenen Jahren vor allem bei größeren Unternehmen neben den – als selbstverständlich vorausgesetzten – fachlichen Kompetenzen die sogenannten „weichen“ Kriterien oder auch Soft Skills. Unter diesem Begriff wird ein ganzer Katalog von Fähigkeiten subsumiert, die je nach Anforderungsprofil des konkreten Berufsbildes unterschiedlich stark ins Gewicht fallen. Dazu gehören z.B. Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Kompromissbereitschaft, Entscheidungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit,

Präsentationskompetenz, interkulturelle Kompetenz, ganzheitliches Denkvermögen und Durchsetzungskraft.

Die meisten dieser Soft Skills wurden in besonderem Maße den Absolventen geisteswissenschaftlicher Studiengänge unterstellt. Studienbegleitende Praxisprogramme für Studenten der Geisteswissenschaften haben sicherlich entscheidend mit dazu beigetragen, diese besonderen Kompetenzen der Geisteswissenschaftler in der Wahrnehmung vieler Arbeitgeber zu verankern. Auch die Debatten zur Internationalisierung und Globalisierung der Märkte und Ideen haben geholfen, dass Geistes- und Sprachwissenschaftler, die schon aufgrund ihrer Ausbildung oft über ein besonders hohes Maß an interkultureller Kompetenz verfügen, in den letzten Jahren stärker nachgefragt wurden. Diese Entwicklung hatte sich bis in das Jahr 2001 positiv zugunsten junger, flexibler und mit den üblichen Zusatzkenntnissen in BWL und EDV versehenen Geisteswissenschaftler ausgewirkt.

Dieser Trend hat aufgrund der Wirtschaftslage im Jahr 2002 allerdings erhebliche Einschränkungen erfahren. Dies hängt damit zusammen, dass aufgrund der insgesamt ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung für Akademiker zunehmend Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und anderer Fachwissenschaften zur Verfügung standen, die neben hervorragenden Examensergebnissen auch über die erwarteten Soft Skills verfügten. In dieser verschärften Konkurrenzsituation konnten Geisteswissenschaftler – auch wenn sie über alle genannten Attribute verfügten – nur noch schwer mithalten.

Hinzu kam, dass die für Geisteswissenschaftler traditionell wichtigen Branchen wie Journalismus, Verlage und Werbung, besonders schwierige wirtschaftliche Verhältnisse zu beklagen hatten und zu umfangreichen Personalabbaumaßnahmen gezwungen waren.

Unter den Bewerbern befanden sich zu etwa gleichen Teilen berufserfahrene Geisteswissenschaftler (nach vor allem im wissenschaftlichen Bereich befristeten Verträgen) und junge Absolventen. Bei letzteren genossen nach wie vor das Verlagswesen, wissenschaftliche Tätigkeiten, der Journalismus, die Erwachsenenbildung, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, das Archiv- und Bibliothekswesen, Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung oder – je nach Studienfach – die Museums- und Ausstellungsarbeit höchste Priorität bei den Berufseinstiegswünschen.





## Lehrer und Geisteswissenschaftler (Fortsetzung)

Die meisten zeigten sich aber offen für die Möglichkeit eines Einstiegs in der Privatwirtschaft, wohl wissend, dass der jeweilige geisteswissenschaftliche Abschluss dann in den Hintergrund trat und neben den fach- und tätigkeitsfeldbezogenen Kenntnissen die beschriebenen Schlüsselqualifikationen entscheidend waren. Hier hat über die Jahre ein Einstellungswandel stattgefunden. Die Absolventen waren zunehmend informierter und offener für Zusatzqualifikationen, die ihnen den Einstieg erleichtern können.

Im günstigsten Fall hatten jüngere Bewerber schon vor oder unmittelbar nach Abschluss ihres Studiums Praktika absolviert oder sie konnten im Studium erworbene BWL-Grundlagen vorweisen. Bei ausreichender regionaler und inhaltlicher Flexibilität gelang einigen von ihnen dann doch noch der Berufseinstieg im gewünschten Bereich.

In den Beratungsgesprächen der Fachkräfte der Hochschulteams wurde deutlich, dass die Krise in der Medienbranche unübersehbare Spuren bei den Absolventen der Geisteswissenschaften hinterlassen hat. Dies galt schon auf der Ebene der beruflichen Erwartungen. Viele gingen von vornherein davon aus, dass zunächst bestenfalls eine „unterwertige Beschäftigung“ erreichbar war. Sie richteten ihr Bewerberverhalten dementsprechend aus, indem sie gar nicht erst nach studienadäquaten Tätigkeiten suchten. Insbesondere Frauen mussten sich mit dem Thema „unterwertige Beschäftigung“ (Sekretariatsarbeiten, Aushilfsjobs usw.) auseinandersetzen.

Berufserfahrene Geisteswissenschaftler aus dem wissenschaftlichen Bereich, die sich auch aufgrund der Veränderungen des Hochschulrahmengesetzes vermehrt meldeten, zeigten sich deutlich weniger flexibel als die Gruppe der Absolventen. Sie waren in der Regel geprägt durch eine über die Praxis erworbene starke Berufsbindung und hatten – auch altersbedingt – wesentlich geringere Chancen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt. Auch musste ihnen in den Beratungsgesprächen vermittelt werden, dass – entgegen der Praxis an der Hochschule – eine weitere Höherqualifizierung oder Spezialisierung auch mit Nachteilen verbunden sein kann.

Die besonders häufig erwähnten Wünsche nach einem Volontariat bei einer Zeitung, einem Museum oder einer Werbeagentur konnten nur noch selten realisiert werden. Voraussetzung hier-

für waren auf jeden Fall bereits während des Studiums erworbene praktische Erfahrungen. Zusätzlich zur schlechten Wirtschaftslage, insbesondere der erwähnten „Medienkrise“, machte sich für diese Berufsgruppe die weiter verschlechterte Lage der öffentlichen Haushalte bemerkbar. Sofern kein regulärer Arbeitsplatz in absehbarer Zeit nach Studienabschluss zu erreichen war, konnten Absolventen zur Suche nach einem postgradualen Praktikum (gelegentlich auch ohne Bezahlung) ermuntert werden. Sogar hierbei zeigten sich häufig trotz intensiver Bemühungen Realisierungsschwierigkeiten.

Gerade für Absolventen geisteswissenschaftlicher Studiengänge waren die Beratungs- und Orientierungsangebote der Hochschulteams von großer Bedeutung. Nicht zuletzt die schlechte Arbeitsmarktlage führte im Berichtsjahr zu einer überdurchschnittlichen Inanspruchnahme von Informations- und Orientierungsveranstaltungen. Auch von dem Beratungsangebot im Hinblick auf Bewerbungsstrategien und Profilbildung wurde rege Gebrauch gemacht. Auf dieser Grundlage suchten dann viele Geisteswissenschaftler eigeninitiativ nach einer Einstiegsposition und nahmen häufig auch befristete Tätigkeiten oder Tätigkeiten auf Honorarbasis in Kauf.

Inzwischen ist erkennbar, dass viele Bewerber „marktnah“ studiert haben, im Sinne von BWL-Ergänzungsfächern oder Studiengängen mit BWL als zweitem Fach. Auch wiesen viele junge Geisteswissenschaftler eine hohe EDV- und Fremdsprachenkompetenz auf.

In einer Stichprobe wurden im Herbst 2002 die gewünschten Einsatzfelder und Funktionen von 290 Anglisten den von ihnen selbst genannten Vorkenntnissen und beruflichen Erfahrungen gegenübergestellt<sup>12)</sup>. Dabei ergab sich das folgende relativ weitgestreute Bild:

Beim Vergleich der Vorkenntnisse und Erfahrungen mit den von den Anglisten angestrebten Funktionen stellte sich ein überraschendes Maß an Über-

<sup>12)</sup> Bewerberprofile im offen zugänglichen – vor allem für die Nutzung durch interessierte Arbeitgeber gedachten – Arbeitgeber-Informationssystem (AIS). Die Stichprobe wurde von der Arbeitsmarktinformationsstelle der ZAV gezogen und analysiert.





---

einstimmung heraus. Dies bedeutet, dass Anglisten – hier stellvertretend für die Mehrzahl der Geisteswissenschaftler – in der Einschätzung ihrer Fähigkeiten durchaus realistisch waren. So wünschten sich 12 % der Bewerber einen Einsatz im Bereich Public Relations und immerhin 9 % gaben an, über entsprechende Vorerfahrungen zu verfügen. 10 % strebten Funktionen in Forschung und Lehre an, die in aller Regel nur mit einer Promotion zu erreichen sind. Etwa 7 % verfügten über diese Voraussetzung. Eine Tätigkeit als Journalist oder Redakteur wünschten sich 9 % der stellensuchenden Anglisten. Ebenso viele hatten nach ihrer Selbsteinschätzung bereits redaktionelle Vorerfahrungen.

Auch hinsichtlich der von den privatwirtschaftlichen Arbeitgebern erwarteten Kenntnisse in den Bereichen EDV und BWL entsprachen (bei entsprechender Aggregation mehrerer Kenntnis- und Erfahrungsfelder) jeweils knapp ein Viertel den Mindestanforderungen. Angesichts der Tatsache, dass bei Zusammenfassung der gewünschten Einsatzfelder, die mit betriebswirtschaftlichen Schwerpunkten verbunden sind, etwa 19 % ihre berufliche Perspektive in diesem Bereich sahen, lässt sich auch hier eine hohe Übereinstimmung zwischen angestrebten Funktionen und entsprechenden Vorerfahrungen unterstellen.

Gleichwohl erschien der Grad der Ausstattung der Bewerber mit diesen fachlichen Zusatzqualifikatio-

nen bei der hier untersuchten Gruppe der Anglisten noch entschieden zu niedrig zu sein. Denn auch bei den besonders ausgeprägten Wunschfunktionen in der PR-Arbeit und im Verlagswesen sind betriebswirtschaftliche und EDV-Grundkenntnisse heute meist unverzichtbar.

Ein Teil der Bewerber verfügte zwar explizit über Vorerfahrungen in diesen Einsatzfeldern, die ihrerseits – wenigstens en passant – vermutlich auch gewisse kaufmännische Kompetenzen mit sich bringen; dennoch waren hier deutliche Defizite zu erkennen.

Um den Quereinstieg in unterschiedliche Beschäftigungsfelder zu bewerkstelligen, durchliefen die Bewerber häufiger Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung als Bewerber anderer Studienfachrichtungen. Inhaltlich ging es u.a. in Richtung Online-Redaktion, Rundfunkjournalismus, Public Relations, BWL, Wissens- Kultur- und Sozialmanagement, Personalwesen und EDV.

Aufgrund der begrenzten Finanzmittel, aber auch wegen der zunehmend skeptisch einzuschätzenden Erfolgchancen, konnte bei weitem nicht jeder Fortbildungswunsch erfüllt werden.

Neben den Fortbildungsmaßnahmen konnten individuelle Trainingsmaßnahmen genutzt werden, um Geisteswissenschaftlern den Berufseinstieg zu ermöglichen.



## **Berufe im gestalterischen Bereich**

- Grafiker und Designer
- Innenarchitekten

## Gestalterische Berufe insgesamt

<b>Arbeitslose:</b>	<b>6 400 (+37 %)</b>
Frauenanteil:	59 % (2001: 60 %)
mit Universitätsabschluss:	40 % (2001: 44 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>990 (-24 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>340 (-43 %)</b>
Frauenanteil:	53 % (2001: 49 %)

Zu dieser Berufsgruppe gehören Bildende Künstler, Grafiker, Designer und Innenarchitekten.

Der ungünstige Trend des Jahres 2001 hat sich im Berichtsjahr verstärkt fortgesetzt. Bei fast allen Medien, die auf Werbeeinnahmen angewiesen sind, waren wegen der anhaltenden Wirtschaftsflaute drastische Verluste zu verzeichnen. In einigen Bereichen der Werbebranche, die maßgeblich ist für den Arbeitsmarkt der Grafiker und Designer, stellte sich zwar zu Ende des vergangenen Jahres wieder etwas Hoffnung ein, ohne allerdings dem Arbeitsmarkt bereits Impulse geben zu können. Für die Innenarchitekten wirkte sich die fortdauernde Flaute der Baukonjunktur sehr ungünstig auf die Arbeitsmarktchancen aus (Grafik 59).

## Grafiker und Designer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>4 600 (+43 %)</b>
Frauenanteil:	59 % (2001: 59 %)
mit Universitätsabschluss:	37 % (2001: 40 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>750 (-24 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>260 (-46 %)</b>
Frauenanteil:	51 % (2001: 46 %)

Die Entwicklung des Jahres 2001, als vor allem im letzten Quartal die Werbeetats stark einbrachen, hat sich auch im Berichtsjahr unvermindert fortgesetzt. Trotz des ein oder anderen Silberstreifs am Horizont war auch Ende 2002 von einem grundlegenden Wandel nichts zu spüren.

Unter dieser Entwicklung haben vor allem Grafiker und Designer stark gelitten. Fast alle Stellenangebote, die für sie vorlagen, kamen entweder unmittelbar aus der Werbebranche oder hatten doch zumindest eine große Nähe zu Werbung und

Marketing. Die überdurchschnittliche Steigerung der Zahl der Arbeitslosen kann deshalb als Spiegelbild der Lage in der Werbebranche betrachtet werden.

Fast die Hälfte aller Stellenangebote kam von Werbeagenturen. Nimmt man Multimediaagenturen, Marketingagenturen und andere Agenturen hinzu, bezogen sich fast zwei Drittel aller Offerten auf den Agenturbereich. Kleinere Kontingente kamen aus der Maschinenbau-, Textil- und Elektronikindustrie, aus dem Handel und von Softwarehäusern. Von Startup-Unternehmen lag im Gegensatz zu den vorangegangenen Jahren keine nennenswerte Nachfrage vor. Die in den Stellenprofilen formulierten Anforderungen waren sehr hoch. Neben hervorragenden fachlichen Qualifikationen erwarteten die Arbeitgeber Kreativität, Ideenreichtum, Verantwortungsbewusstsein, Kundenorientierung und Einsatzbereitschaft. Für die jeweilige Tätigkeit relevante Berufserfahrungen wurden fast immer vorausgesetzt. Besonders im Agenturbereich waren darüber hinaus unkonventionelle Arbeitszeiten an der Tagesordnung. In der übergroßen Mehrzahl der Ausschreibungen waren Kenntnisse der einschlägigen Softwareprogramme ein absolutes Muss. Im Vordergrund standen dabei, wie schon in den vergangenen Jahren, die Programme Photoshop, QuarkXpress und Freehand, Illustrator und Flash (Grafik 60). Meist wurde von den Bewerbern die virtuose Handhabung mehrerer dieser Programme erwartet. Das Alter der Bewerber sollte möglichst die 35 nicht überschritten haben. Viele der Offerten wurden auf Honorarbasis oder im Rahmen von Werkverträgen angeboten.

In den Werbeagenturen stand der klassische Bereich der Erstellung von Printprodukten bis zur Druckvorstufe inzwischen gleichberechtigt neben der Gestaltung von entsprechenden Internetprojekten. Hier ging es vor allem um die Entwicklung und Pflege von Internetauftritten der Kunden. Entsprechend stark diversifiziert stellte sich der Leistungskatalog der meisten Werbeagenturen dar. Er reichte von klassischen Design-Aufgaben bei der Erstellung von Werbemitteln, wie Prospekte und Zeitschriften, über Angebote für Illustration, Multimedia-Animation und Verpackungsdesign bis hin zur Organisation von Veranstaltungen und Maßnahmen des Direktmarketings. Vorschläge für Geschäftsausstattungen und Shopsysteme rundeten oft noch die Leistungspalette ab.

Für diese Vielfalt der Aufgaben waren denn auch vor allem Multitalente gefragt, die mehrere Funktionen und Zielgruppen abdecken konnten.



## Berufe im gestalterischen Bereich (Fortsetzung)

Die Angebote der Industrie waren oft verbunden mit kaufmännischen und organisatorischen Aufgaben, etwa in der Entwicklung von verkaufsfördernden Maßnahmen, der Mitarbeit bei der Umsetzung der Corporate Identity, der Organisation von Messen und der Zuarbeit für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. In interdisziplinären Teams waren Grafiker und Designer teilweise auch beteiligt an der Entwicklung und Ausarbeitung von neuen Produktlinien. Leitende Mitarbeiter sollten außerdem Verantwortung für Budgets und Personal übernehmen. Die Erwartungen an Berufserfahrungen und passgenaue Branchenkenntnisse waren hier noch größer als für den Agenturbereich.

Angebote aus Software-Häusern bezogen sich z.B. auf die Entwicklung und Vermarktung von Computerspielen. Auch hier wurden meist mehrjährige Erfahrungen in der Game-Industrie und Kenntnisse in spezieller Game-Software einschließlich der zugehörigen Programmierkenntnisse vorausgesetzt.

Unter den Bewerbern waren im vergangenen Jahr viele qualitativ sehr gut ausgebildete Grafiker und Designer mit mehrjähriger Berufserfahrung. Besonders jenseits der 35 hatten sie mit Wiedereingliederungsproblemen zu kämpfen. Vor allem in den Hochburgen der Werbebranche, wie München, Frankfurt, Düsseldorf und Hamburg, meldeten sich selbst hochkarätige Werbefachleute, die zum Teil viele Auszeichnungen auf ihrem Gebiet vorzuweisen hatten, arbeitslos. Auch diese Bewerber, die in der Branche über einen ausgezeichneten Namen verfügten, hatten stark verringerte Chancen, erneut eine Festanstellung zu erreichen, ein Zeichen dafür, dass weniger gute Bewerber auf fast verlorenem Posten standen. Bei den jüngeren Fachkräften war durchweg bundesweite Mobilität vorhanden. Wesentlich mehr Absolventen der einschlägigen Studiengänge als in früheren Jahren hatten nach dem Studium große Schwierigkeiten bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten, selbst wenn sie bereit waren, schlecht bezahlte Volontariate oder gering vergütete Honoraraufträge zu akzeptieren.

Daneben präsentierten sich Quereinsteiger, die sich über Fortbildungsmaßnahmen entsprechende Kenntnisse angeeignet hatten. Sie waren in der Konkurrenz zu den gut ausgebildeten und mit entsprechenden Softwarekenntnissen ausgestatteten Grafikern und Designern nahezu chancenlos.

Besonders ungünstig war auch die Situation für ältere Bewerber. Der Schritt in die Selbstständigkeit mit höchst ungewissen Perspektiven oder eine völlige berufliche Neuorientierung dienten hier oft als Ausweg aus der prekären Lage.

Der Aufbau einer eigenen Existenz war aber in jedem Fall – auch für jüngere Fachkräfte – nur dann sinnvoll, wenn auf ein breites Netzwerk intakter Kundenbeziehungen zurückgegriffen werden konnte. Zum Teil wurden Neugründungen auch in Kooperation mit anderen Dienstleistern (z.B. Web-Autoren oder Programmierern) konzipiert, um den potenziellen Kunden ein Komplettangebot unterbreiten zu können. Diese Vorgehensweise erschien im Berichtsjahr als vielversprechendste Perspektive. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen konnten etliche gründungswillige Grafiker und Designer von den Arbeitsämtern gefördert werden.

Fortbildungen wurden vor allem in Projektmanagement angeboten. Fehlende Spezialkenntnisse, z.B. in der Web-Programmierung, konnten in modular gestalteten Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen werden.

Überdies wurden hier und da betriebliche Trainingsmaßnahmen durchgeführt, die bei ausgezeichneter Basisqualifikation am ehesten zur Eingliederung am Arbeitsmarkt führten.

## Innenarchitekten

<b>Arbeitslose:</b>	<b>960 (+43 %)</b>
Frauenanteil:	69 % (2001: 72 %)
mit Universitätsabschluss:	29 % (2001: 23 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>190 (–28 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>54 (–37 %)</b>
Frauenanteil:	52 % (2001: 56 %)

Die weiterhin sehr ungünstige Entwicklung der Baukonjunktur, verbunden mit der schlechten Ertragslage im Möbeleinzelhandel, haben den Arbeitsmarkt für Innenarchitekten auch im Jahr 2002 negativ beeinflusst. Ein überdurchschnittlicher Zuwachs bei der Zahl der Arbeitslosen war die logische Folge.



---

Die wenigen Stellenangebote des Jahres 2002 kamen von Möbelherstellern, Einrichtungshäusern, Küchen- und Bäderstudios, Architektur- und Planungsbüros, Firmen des Laden- und Messebaus und vereinzelt von Werbeagenturen.

Die Anforderungsprofile der Arbeitgeber beinhalten neben den einschlägigen Software-Kenntnissen, wie z.B. AutoCad 2000 oder CAD 400 und Photoshop, die üblichen Soft Skills wie Kreativität, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Kundenorientierung. Einschlägige Berufserfahrungen im angebotenen Tätigkeitsfeld wurden meistens ebenso verlangt wie die Bereitschaft zu einem Einsatz im gesamten Bundesgebiet. Bei vielen Tätigkeiten gehörten auch die Kundenakquisition und Kalkulation zum Aufgabenfeld. Einrichtungshäuser legten darüber hinaus besonderen Wert auf geschliffene Umgangsformen und ein repräsentatives Erscheinungsbild. Möbelhersteller erwarteten vielfältige Kompetenzen, angefangen von virtuellen Fähigkeiten im Freihandzeichnen über die Planung und Konstruktion bis hin zum Verkauf der jeweiligen Objekte. Ähnliches galt für Architektur- und Planungsbüros. Im Messebau waren vor allem zusätzlich Fertigkeiten in der grafischen Gestaltung und der Displayentwicklung der Stände notwendig. Ein beträchtlicher Teil der Offerten bezog sich auf eine Mitarbeit auf Honorarbasis.

Gemessen an früheren Jahren hat sich die Qualifikationsstruktur der bei den Hochschulteams

gemeldeten Bewerber deutlich verbessert. Die meisten verfügten über gute EDV- bzw. CAD-Kenntnisse und viele brachten Berufspraxis mit. Sie zeigten sich fachlich flexibel und waren für eine Arbeitsaufnahme in der Regel auch zu einem Umzug bereit. Auch für sehr gut qualifizierte Fachkräfte gab es aber trotz bundesweiter Mobilität nur ganz wenige ausbildungsadäquate Vermittlungsmöglichkeiten. Angesichts dieser Problemlage war eine zunehmende Bereitschaft der Bewerber zu spüren, auch unterwertige Beschäftigungen, etwa im Verkauf, auszuüben.

Viele Innenarchitekten suchten wegen der sehr geringen Nachfrage mit finanzieller Unterstützung der Arbeitsämter ihr Heil in der Selbstständigkeit; manche von ihnen mussten sich allerdings nach wenigen Monaten angesichts fehlender Aufträge erneut arbeitslos melden.

Gelegentlich wurden fachbezogene Fortbildungen in CAD durchgeführt, um einzelnen jüngeren Bewerbern den Berufseinstieg zu erleichtern. Manche Innenarchitekten nahmen auch an Maßnahmen im Bereich des Facility-Managements teil, mit dem Ziel, als Fachkraft für die Verwaltung, Betreuung und Sanierung von Gebäuden und Bauwerken tätig zu werden. Die Teilnahme an dieser Fortbildung führte in einigen Fällen zur Beschäftigungsaufnahme in Architektur- und Planungsbüros, in der Immobilienwirtschaft und bei Versicherungen.





## **Beratungs- und Führungskräfte in der Land- und Forstwirtschaft**

- Agraringenieure
- Ingenieure des Gartenbaus und der Landespflege
- Forstingenieure und Forstwirte

## Agraringenieure

**Arbeitslose:** 3 100 (+4,2 %)

Frauenanteil: 45,8 % (2001: 47,4 %)

mit Universitätsabschluss: 73,5 % (2001: 76,8 %)

**Stellenzugang:** 850 (-1,2 %)

**Vermittlungen:** 220 (-46,3 %)

Frauenanteil: 35,9 % (2001: 36,6 %)

Auf dem Arbeitsmarkt für Agraringenieure gab es im Jahr 2002 im Vergleich zu anderen Berufsgruppen weniger Veränderungen.

Die Zahl der offenen Stellen sank um 1,2 %. Aus Sicht der Bewerber hat sich die ungünstige Beschäftigungssituation verfestigt.

Obwohl aufgrund der Lebensmittelskandale in den letzten Jahren der Verbraucherschutz verschärft wurde, wirkte sich dies nicht auf den Stellenmarkt aus. Darüber hinaus belasteten Umstrukturierungen der staatlichen Einrichtungen im Bereich Landwirtschaft in einigen Regionen den Arbeitsmarkt für Agraringenieure.

Aufgrund der Strukturveränderungen in der Landwirtschaft in Ostdeutschland ist dort seit Jahren eine rückläufige Tendenz des Stellenangebots festzustellen. Haushaltssperren bei öffentlichen Arbeitgebern reduzierten auch die Zahl der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Es lagen Stellenangebote von Kammern und Verbänden, Unternehmen und aus dem Öffentlichen Dienst vor. Fachleute wurden gesucht für Tätigkeiten in der Pflanzenzucht (Gemüse, Zierpflanzen), in der Düngemittel-, Tier- und Futtermittelproduktion, in der Qualitätssicherung, im Einkauf, im Bereich Marketing und Vertrieb, als Gutachter und mit sinkender Tendenz für Aufgaben im Umweltschutz.

Immer wieder waren die Offerten – saisongebunden oder projektabhängig – zeitlich befristet. Einige Agraringenieure sind auch auf dem Arbeitsmarkt untergekommen, weil sie elterliche Betriebe übernahmen.

Neben studienspezifischen Fachkenntnissen erwiesen sich bei der Stellensuche betriebswirtschaftliche und vereinzelt auch juristische Zusatzkenntnisse als hilfreich. So hatten Agraringenieure mit der Fachrichtung Ökonomie weniger Probleme

auf dem Arbeitsmarkt. Eine Spezialisierung in der Umweltsicherung erschwerten dort die Stellensuche, da dort kaum noch Stellenangebote vorlagen. Insgesamt eröffnete ein breiter angelegtes Studium mehr Berufsmöglichkeiten.

Im vergangenen Jahr waren mehr Berufsanfänger arbeitsuchend gemeldet (+26,1 %). Fehlende Berufserfahrung war bei ihnen ein Hemmnis für die Vermittlung. Außerdem waren Agraringenieure mit FH-Abschluss im vergangenen Jahr in größerem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre Berufskollegen mit einem Universitätsdiplom. Ihre Zahl stieg im Vergleich zum Vorjahr um 22,1 %. Oft waren ortsgebundene ältere Bewerber langzeitarbeitslos. Frauen mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit waren nur selten erfolgreich bei der Stellensuche.

Das Studium diente vielen Agraringenieuren auch dazu, sich nach einer dualen Ausbildung weiter zu qualifizieren. Wenn sie im Anschluss an das Studium aufgrund der schwierigen Marktsituation längere Zeit arbeitslos waren, sahen einige eine Alternative darin, wieder im erlernten Ausbildungsberuf tätig zu werden, anstatt sich komplett neu zu orientieren.

An Qualifizierungsmaßnahmen nahmen Agraringenieure nur vereinzelt teil. Gefragt waren Geo-Informationssysteme, EDV und BWL. Traineeprogramme führten besonders häufig dazu, arbeitslose Agraringenieure in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Vereinzelt förderten die Arbeitsämter eine komplette Umschulung für arbeitslose Bewerber.

## Ingenieure des Gartenbaus und der Landespflege

**Arbeitslose:** 1 500 (+7,1 %)

Frauenanteil: 58,5 % (2001: 58,3 %)

mit Universitätsabschluss: 49,9 % (2001: 54,3 %)

**Stellenzugang:** 560 (-12,5 %)

**Vermittlungen:** 230 (-43,6 %)

Frauenanteil: 53,9 % (2001: 41,4 %)

Die Einbrüche in der Bauwirtschaft führten auch zu einem Rückgang der Stellenangebote im Bauberggewerbe, zu dem der Garten- und Land-



## Beratungs- und Führungskräfte in der Land- und Forstwirtschaft (Fortsetzung)

schaftsbau zu rechnen ist. Die Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand machten sich gleichfalls in einem zurückgehenden Stellenvolumen bemerkbar.

Für Ingenieure des Gartenbaus und der Landespflege waren im Öffentlichen Dienst (Kommunen, Hochschulen), in Gartenbauunternehmen, Landesplanungsbüros, Baumschulen oder Gartencentern Stellen vakant. Auch Baumärkte mit integrierten Zentren für Blumen und gärtnerischen Bedarf sowie Großgärtnereien boten Beschäftigungsmöglichkeiten, etwa in der Fachberatung, der Produktionsorganisation und -leitung sowie im Marketing.

Auch für befristete Einzelprojekte wurden Ingenieure dieser Fachrichtung gesucht, z.B. für Rechercheaufgaben, die Erstellung von Datenbanken oder saisonale Tätigkeiten in Pflanzenschutz und Obstzüchtung.

Bei planerischen Tätigkeiten sollten die Bewerber sich in Auto-CAD und in Geo-Informationssystemen auskennen; Berufserfahrung war erwünscht.

Immer wieder waren Gartenbau- und Landespflegeingenieure auch im zweiten Arbeitsmarkt in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt. Aufgrund rückläufiger Finanzmittel wurde der Umfang dieser Beschäftigungsmöglichkeiten jedoch zurückgefahren.

Im Jahr 2002 war ein deutlicher Anstieg des Anteils von Ingenieuren mit Fachhochschuldiplom unter den Arbeitslosen dieser Berufsgruppe zu beobachten. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil unter den Arbeitslosen gestiegen. Da sie häufig nur Teilzeitstellen suchten und aus familiären Gründen ortsgebunden waren, erwies sich die Vermittlung als problematisch.

Die Bewerber äußerten manchmal den Wunsch, sich selbstständig zu machen, realisierten aufgrund der schlechten Wirtschaftslage diesen Wunsch jedoch nur vereinzelt. Sie nutzten dann die Fördermöglichkeiten der Arbeitsämter für eine Existenzgründung.

An Fortbildungen nahmen Ingenieure des Gartenbaus und der Landespflege nur vereinzelt teil. Die Maßnahmen befassten sich mit Geo-Informationssystemen, CAD oder Qualitäts- und Umweltmanagement.

## Forstingenieure und Forstwirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>500 (+25,0 %)</b>
Frauenanteil:	21 % (2001: 20,5 %)
mit Universitätsabschluss:	63,4 % (2001: 69,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>94 (-37,3 %)</b>
<b>Vermittlungen:</b>	<b>220 (+129,2 %)</b>
Frauenanteil:	5,1 % (2001: 17,7 %)

Forstingenieure und Forstwirte bewegen sich auf einem sehr kleinen Teilarbeitsmarkt. In Frage kommende Arbeitsangebote sind im vergangenen Jahr oftmals dem Sparzwang der Städte und Gemeinden zum Opfer gefallen. Es gingen kaum Stellenangebote für diese Berufsgruppe ein. Auch die reduzierten Finanzmittel für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen schlugen sich in der abnehmenden Zahl der Stellen für Forstwirte nieder.

Forstingenieure und Forstwirte strebten neben einer Tätigkeit in ihrem engeren Berufsfeld auch Tätigkeiten im Umweltschutz/Naturschutz, in der Forschung und im Bereich geographischer Dokumentationssysteme an. Die vereinzelt Offerten in diesen Bereichen setzten voraus, dass die Bewerber über sehr gute fachliche Kenntnisse verfügten und bei Positionen in der Forstverwaltung auch Verwaltungserfahrung und vereinzelt Kenntnisse juristischer Fragestellungen und in der Landwirtschaft mitbrachten.

Häufig wurden Aufgaben im Forstbereich nicht als Dauerstellung, sondern befristet oder als Honorarauftrag ausgeschrieben. Letzteres bedeutete für die Arbeitgeber eine Kostenersparnis bei den Sozialabgaben. Werkverträge kamen zustande für Forstsachverständige etwa bei der Forstinventur oder als Einkäufer/Verkäufer in der Holzindustrie.

Insgesamt hatten unter den Forstingenieuren und Forstwirten auch jüngere qualifizierte Bewerber Probleme, eine adäquate Stelle zu finden. Mobilität, Eigeninitiative und Praxiskontakte waren von großer Bedeutung bei einer erfolgreichen Arbeitsplatzsuche.

Nur sehr vereinzelt gab es für diese Berufsgruppe Fortbildungen, etwa zu Geo-Informationssystemen, betriebswirtschaftlichen Themen oder im DV-Bereich. Der früher häufig an das Arbeitsamt herangetragene Wunsch nach einer Weiterbildung im Umweltbereich wurde nur noch selten geäußert.

## Tabellen und Grafiken

## Tabellen und Grafiken

Tabelle 1:	Vergleich zwischen Arbeitslosen (insgesamt) und Arbeitslosen mit abgeschlossener Fachhochschul- und/oder Universitätsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland .....	1322
Tabelle 2:	Arbeitslose mit abgeschlossener Universitätsausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland .....	1323
Tabelle 3:	Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland .....	1324
Grafik 1:	Stellenzugänge für Akademiker in Deutschland seit 1997 im Vergleich .....	1325
Grafik 2:	Arbeitslos gemeldete Akademiker .....	1326
Grafik 3:	Arbeitslose mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung .....	1327
Grafik 4:	ZAV-Stellenpool – Neuzugänge im Jahr 2002 .....	1328
Grafik 5:	ZAV-Bewerberpool – Neuzugänge im Jahr 2002 .....	1329
Grafik 6:	ZAV-Vermittlungen im Jahr 2002 .....	1330
Grafik 7:	Vermittlungen von Führungskräften 2002 – Status vor der Vermittlung .....	1331
Grafik 8:	Stellenangebote für Ingenieure im Jahresvergleich .....	1332
Grafik 9:	Arbeitslos gemeldete Ingenieure .....	1333
Grafik 10:	Arbeitslos gemeldete Ingenieure nach Alter .....	1334
Grafik 11:	Stellenangebote für Elektro-, Bau- und Maschinenbauingenieure .....	1335
Grafik 12:	Arbeitslos gemeldete Architekten und Bauingenieure .....	1336
Grafik 13:	Arbeitslos gemeldete Elektroingenieure .....	1337
Grafik 14:	Arbeitslos gemeldete Elektroingenieure nach Alter .....	1338
Grafik 15:	Arbeitslos gemeldete Maschinenbauingenieure .....	1339
Grafik 16:	Arbeitslos gemeldete Maschinenbauingenieure nach Alter .....	1340
Grafik 17:	Stellenangebote für Biologen, Chemiker, Mathematiker und Physiker .....	1341
Grafik 18:	Arbeitslos gemeldete Naturwissenschaftler/Naturwissenschaftlerinnen .....	1342
Grafik 19:	Arbeitslos gemeldete Naturwissenschaftler nach Alter .....	1343
Grafik 20:	Arbeitslos gemeldete Biologen, Chemiker und Physiker .....	1344
Grafik 21:	Arbeitslos gemeldete Naturwissenschaftlerinnen/ Anteil der Biologinnen, Chemikerinnen und Physikerinnen in Prozent .....	1345
Grafik 22:	Arbeitslos gemeldete Ärzte und Apotheker mit abgeschlossener Universitätsausbildung .....	1346
Grafik 23:	Arbeitslos gemeldete Tierärzte, Zahnärzte und Apotheker mit abgeschlossener Universitätsausbildung .....	1347
Grafik 24:	Welche Arbeitgeber suchten Assistenzärzte? .....	1348
Grafik 25:	Für welche Fachgebiete wurden Assistenzärzte gesucht? .....	1349
Grafik 26:	Gesuchte Facharztgruppen .....	1350
Grafik 27:	Stellenangebote für Fachärzte nach Arbeitgebern .....	1351
Grafik 28:	Arbeitgeber für Tierärzte .....	1352
Grafik 29:	Verteilung der Tätigkeitsfelder und der Arbeitsbedingungen bei Apothekern .....	1353





Grafik 30:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Einkäufer? .....	1354
Grafik 31:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Verkaufsleiter? .....	1355
Grafik 32:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Bank- und Sparkassenfachleute? .....	1356
Grafik 33:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Geschäftsführer und -bereichsleiter? .....	1357
Grafik 34:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Informatiker? .....	1358
Grafik 35:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Systemanalytiker/Organisatoren, Anwendungs- und Systemprogrammierer? .....	1359
Grafik 36:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Juristen? .....	1360
Grafik 37:	Die gefragtesten zehn Rechtsgebiete in den Stellenangeboten für Juristen .....	1361
Grafik 38:	Arbeitslos gemeldete Juristen .....	1362
Grafik 39:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Volkswirte? .....	1363
Grafik 40:	Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Betriebswirte? .....	1364
Grafik 41:	Arbeitslos gemeldete Sozialwissenschaftler mit abgeschlossener Universitätsausbildung .....	1365
Grafik 42:	Arbeitgeber für Psychologen .....	1366
Grafik 43:	Stellenangebote für klinische Psychologen – erwartete therapeutische Zusatzkenntnisse .....	1367
Grafik 44:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Soziologen – Arbeitslose mit Universitätsabschluss .....	1368
Grafik 45:	Arbeitgeber für Soziologen .....	1369
Grafik 46:	Entwicklung des Stellenzugangs in Deutschland für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen seit 1997 .....	1370
Grafik 47:	Welche Arbeitgeber suchten Sozialarbeiter und Sozialpädagogen? .....	1371
Grafik 48:	Arbeitslos gemeldete Publizisten, Dolmetscher/Übersetzer einschließlich Bibliothekare mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung ....	1372
Grafik 49:	Arbeitslos gemeldete Publizisten, Dolmetscher/Übersetzer mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung .....	1373
Grafik 50:	Nachfrageentwicklung in Medienhochburgen nach Journalisten .....	1374
Grafik 51:	Stellenangebote für Journalisten nach Arbeitgebern .....	1375
Grafik 52:	Diplom-Übersetzer und Diplom-Dolmetscher – Welche Sprachkenntnisse werden von Arbeitgebern erwartet? .....	1376
Grafik 53:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausgewählter Lehrergruppen .....	1377
Grafik 54:	Stellenangebote für Hochschullehrer nach Arbeitgebern .....	1378
Grafik 55:	Stellenangebote für Sportlehrer nach Arbeitgebern .....	1379
Grafik 56:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaftlern und Universitäts-Absolventen insgesamt .....	1380
Grafik 57:	Veränderung der Arbeitslosigkeit von Geisteswissenschaftlern im Vergleich .....	1381
Grafik 58:	Welche Geisteswissenschaftler wurden gesucht? .....	1382
Grafik 59:	Arbeitslos gemeldete Grafiker, Designer und Innenarchitekten mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung .....	1383
Grafik 60:	Von Arbeitgebern bei Grafikern und Designern erwartete Softwarekenntnisse .....	1384



**Vergleich zwischen Arbeitslosen (insgesamt) und Arbeitslosen mit abgeschlossener Fachhochschul- und/oder Universitätsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland<sup>1)</sup>**

Monatsende absolut <sup>2)</sup>	Arbeitslose insgesamt		darunter: Arbeitslose mit abgeschlossener					
			Fachhoch- oder Hochschulausbildung		Fachhochschul-ausbildung		Hochschulausbildung	
	absolut <sup>2)</sup>	Arbeits- losen- Quote %	absolut <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	absolut <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	absolut <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8
September 1973 .....	219 105 (-)	1,0	10 083 (-)	4,6	4 566 (-)	2,1	5 517 (-)	2,5
September 1974 .....	556 876 (+ 154,2%)	2,4	19 882 (+ 97,2%)	3,6	10 624 (+ 124,8%)	1,8	9 618 (+ 74,3%)	1,17
September 1975 .....	1 006 554 (+ 80,8%)	4,4	30 408 (+ 52,9%)	3,0	14 917 (+ 45,3%)	1,5	15 491 (+ 61,1%)	1,5
September 1976 .....	898 314 (- 10,8%)	3,9	36 841 (+ 21,2%)	4,1	16 505 (+ 10,6%)	1,8	20 336 (+ 31,3%)	2,3
September 1977 .....	911 257 (+ 1,4%)	4,0	39 761 (+ 7,9%)	4,4	15 984 (- 3,2%)	1,8	23 777 (+ 16,9%)	2,6
September 1978 .....	864 243 (-5,2%)	3,8	34 919 (- 12,2%)	4,0	12 499 (-21,8%)	1,4	22 420 (- 5,7%)	2,6
September 1979 .....	736 690 (-14,8%)	3,2	36 511 (+ 4,6%)	5,0	12 460 (- 0,3%)	1,7	24 051 (+ 7,3%)	3,3
September 1980 .....	822 701 (+ 11,7%)	3,5	41 890 (+ 14,7%)	5,1	13 627 (+ 9,4%)	1,7	28 263 (+ 17,5%)	3,4
September 1981 .....	1 256 396 (+ 52,7%)	5,4	59 866 (+ 42,9%)	4,8	18 999 (+ 39,4%)	1,5	40 867 (+ 44,6%)	3,3
September 1982 .....	1 818 638 (+ 44,8%)	7,5	82 602 (+ 38,0%)	4,5	28 108 (+ 47,9%)	1,5	54 494 (+ 33,3%)	3,0
September 1983 .....	2 133 900 (+ 17,3%)	8,6	105 362 (+ 27,6%)	4,9	35 050 (+ 24,7%)	1,6	70 312 (+ 29,0%)	3,3
September 1984 .....	2 143 008 (+ 0,4%)	8,6	114 610 (+ 8,8%)	5,3	35 534 (+ 1,4%)	1,7	79 076 (+ 12,5%)	3,7
September 1985 .....	2 150 897 (+ 0,4%)	8,6	117 535 (+ 2,6%)	5,5	35 951 (+ 1,2%)	1,7	81 584 (+ 3,2%)	3,8
September 1986 .....	2 045 837 (- 4,9%)	8,2	114 315 (- 2,7%)	5,6	33 795 (- 6,0%)	1,7	80 520 (- 1,3%)	3,9
September 1987 .....	2 106 950 (+ 3,0%)	8,4	125 618 (+ 9,9%)	6,0	36 134 (+ 6,9%)	1,7	89 484 (+ 11,1 %)	4,2
September 1988 .....	2 099 638 (- 0,3%)	8,1	138 869 (+ 10,5%)	6,6	39 545 (+ 9,4%)	1,9	99 324 (+ 11,0%)	4,7
September 1989 .....	1 880 644 (- 10,4%)	7,3	127 502 (- 8,2%)	6,8	36 991 (- 6,5%)	2,0	90 511 (- 8,9%)	4,8
September 1990 .....	1 727 742 (- 8,1%)	6,6	119 967 (- 5,9%)	6,9	34 058 (- 7,9%)	2,0	85 909 (- 5,1%)	5,0
September 1991 .....	1 609 500 (- 6,8%)	6,0	110 401 (- 8,0%)	6,9	31 199 (- 8,4%)	1,9	79 202 (- 7,8%)	4,9
September 1992 .....	1 783 623 (+ 10,8%)	6,5	117 299 (+ 6,2%)	6,6	34 423 (+ 10,3%)	1,9	82 876 (+ 4,6%)	4,6
September 1993 .....	3 447 223 (-)	8,9	198 017 (-)	5,7	55 280 (-)	1,6	142 737 (-)	4,1
September 1994 .....	3 493 334 (+ 1,3%)	9,1	202 688 (+ 2,4%)	5,8	57 848 (+ 4,6%)	1,7	144 840 (+ 1,5%)	4,1
September 1995 .....	3 521 049 (+ 0,8%)	9,2	205 881 (+ 1,6%)	5,8	59 868 (+ 3,5%)	1,7	146 013 (+ 0,8%)	4,1
September 1996 .....	3 848 449 (+ 9,3%)	10,1	207 331 (+ 0,7%)	5,4	59 171 (- 1,2%)	1,5	148 160 (+ 1,5%)	3,8
September 1997 .....	4 308 097 (+ 11,9%)	11,2	227 040 (+ 9,5%)	5,3	63 561 (+ 7,4%)	1,5	163 479 (+ 10,3%)	3,8
September 1998 .....	3 965 381 (- 8,0%)	10,3	198 299 (- 12,7%)	5,0	56 047 (- 11,8%)	1,4	142 252 (- 13,0%)	3,6
September 1999 .....	3 943 236 (- 0,6%)	10,1	197 932 (- 0,2%)	5,0	55 499 (- 1,0%)	1,4	142 433 (+ 0,1%)	3,6
September 2000 .....	3 684 790 (- 6,6)	9,0	176 255 (- 11,0)	4,8	50 344 (- 9,3)	1,4	125 911 (- 11,6)	3,4
September 2001 .....	3 743 022 (+ 1,6)	9,0	180 399 (+ 2,4)	4,8	53 083 (+ 5,4)	1,4	127 316 (+ 1,1)	3,4
September 2002 .....	3 941 832 (+ 5,3)	9,5	223 598 (+ 23,9)	5,7	73 012 (+ 37,5)	1,9	150 586 (+ 18,3)	3,8

1) Bis September 1992 nur Bundesgebiet West, ab September 1993 Bundesgebiet West und Bundesgebiet Ost. ►

2) Neben Absolut-Zahlen werden in Klammern die prozentualen Veränderungen gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres angegeben.

3) Arbeitslose des entsprechenden Ausbildungsniveaus in % von Sp. 1; die in den Spalten 4, 6 und 8 ausgewiesenen **Anteilswerte** dürfen also nicht als ausbildungsniveauspezifische **Arbeitslosenquoten** verstanden werden.

**Arbeitslose mit abgeschlossener Universitätsausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland<sup>1)</sup>**

Monatsende	Arbeits- lose insgesamt <sup>2)</sup>	darunter (Sp. 1)														
		Ingenieure (einschl. Architekten)			Chemiker/Physiker/ Mathematiker			Rechtswahrer, -berater			Lehrer			Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler		
		absolut	% <sup>3)</sup>	Verän- derung gegen- über Vor- jahres- monat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Verän- derung gegen- über Vor- jahres- monat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Verän- derung gegen- über Vor- jahres- monat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Verän- derung gegen- über Vor- jahres- monat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Verän- derung gegen- über Vor- jahres- monat in %
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
September 1973	5 517 (-)	959	17,4	-	406	7,4	-	450	8,2	-	753	13,6	-	1 060	19,2	-
September 1974	9 618 (+74,3%)	2 025	21,1	+111,2	552	5,7	+36,0	798	8,3	+77,3	1 423	14,8	+89,0	2 016	21,0	+90,2
September 1975	15 491 (+61,1%)	2 960	19,1	+ 46,2	1 058	6,8	+91,7	1 349	8,7	+69,0	2 658	17,2	+86,8	3 525	22,8	+74,9
September 1976	20 336 (+31,3%)	3 613	17,8	+ 22,1	1 523	7,5	+44,0	1 577	7,8	+16,9	3 913	19,2	+47,2	4 461	21,9	+26,6
September 1977	23 777 (+16,9%)	3 810	16,0	+ 5,5	1 601	6,7	+ 5,1	1 568	6,6	-0,6	5 702	24,0	+45,7	4 729	19,9	+ 6,0
September 1978	22 420 (- 5,7%)	2 716	12,1	- 28,7	1 362	6,1	-14,9	1 180	5,3	-24,7	6 562	29,3	+15,1	4 111	18,3	-13,1
September 1979	24 051 (+ 7,3%)	2 541	10,6	- 6,4	1 395	5,8	+ 2,4	1 051	4,4	-10,9	6 777	28,2	+ 3,3	4 199	17,5	+ 2,1
September 1980	28 263 (+17,5%)	2 679	9,5	+ 5,4	1 360	4,8	-2,5	1 134	4,0	+ 7,9	8 550	30,3	+26,2	4 917	17,4	+17,1
September 1981	40 867 (+44,6%)	4 045	9,9	+ 51,0	1 877	4,6	+38,0	1 573	3,8	+38,7	13 473	33,0	+57,6	6 762	16,5	+37,5
September 1982	54 494 (+33,3%)	5 948	10,9	+ 47,0	2 778	5,1	+48,0	2 170	4,0	+38,0	18 076	33,2	+34,2	8 638	15,9	+27,7
September 1983	70 312 (+29,0%)	7 208	10,3	+ 21,2	3 460	4,9	+24,6	2 838	4,0	+30,8	24 858	35,4	+37,5	10 498	14,9	+21,5
September 1984	79 076 (+12,5%)	7 770	9,8	+ 7,8	3 554	4,5	+ 2,7	3 348	4,2	+18,0	28 220	35,7	+13,5	10 916	13,8	+ 4,0
September 1985	81 584 (+ 3,2%)	7 373	9,0	- 5,1	3 032	3,7	-14,7	3 224	4,0	- 3,7	28 954	35,5	+ 2,6	11 189	13,7	+ 2,5
September 1986	80 520 (- 1,3%)	6 265	7,8	- 15,0	2 878	3,6	- 5,1	3 277	4,1	+ 1,6	27 411	34,0	- 5,3	11 124	13,8	- 0,6
September 1987	89 484 (+11,1%)	7 426	8,3	+ 18,5	3 084	3,4	+ 7,2	3 699	4,1	+12,9	27 802	31,1	+ 1,4	11 777	13,2	+ 5,9
September 1988	99 324 (+11,0%)	8 048	8,1	+ 8,4	3 782	3,8	+22,6	4 490	4,5	+21,4	29 092	29,3	+ 4,6	13 622	13,7	+15,7
September 1989	90 511 (- 8,9%)	8 543	9,4	+ 6,2	4 260	4,7	+12,6	4 376	4,8	- 2,5	23 727	26,2	-18,4	12 395	13,7	- 0,9
September 1990	85 909 (- 5,1%)	8 769	10,2	+ 2,6	4 504	5,2	+ 5,7	4 246	4,9	- 3,0	21 189	24,7	-10,7	11 806	13,7	- 4,8
September 1991	79 202 (- 7,8%)	8 922	11,3	+ 1,7	5 186	6,5	+15,1	3 373	4,3	- 20,6	17 480	22,1	-17,5	10 832	13,7	- 8,3
September 1992	82 876 (+ 4,6%)	10 289	12,4	+ 15,3	6 182	7,5	+19,2	3 407	4,1	+ 1,0	16 403	19,8	- 6,2	11 653	14,1	+ 7,6
September 1993	142 737 (-)	24 845	17,4	-	10 489	7,3	-	4 351	3,0	-	25 045	17,5	-	18 105	12,7	-
September 1994	144 840 (+ 1,5%)	24 956	17,2	+ 0,4	11 467	7,9	+ 9,3	5 062	3,5	+16,3	23 548	16,3	- 6,0	19 086	13,2	+5,4
September 1995	146 013 (+ 0,8%)	26 049	17,8	+ 4,4	11 325	7,8	- 1,2	6 157	4,2	+21,6	22 604	15,5	- 4,0	19 105	13,1	+ 0,1
September 1996	148 160 (+ 1,5%)	30 370	20,5	+ 16,6	11 546	7,8	+ 2,0	6 478	4,4	+ 5,2	24 304	16,4	+ 7,5	20 945	14,1	+ 9,6
September 1997	163 479 (+10,3%)	34 471	21,1	+ 13,5	12 009	7,3	+ 4,0	6 648	4,1	+ 2,6	28 967	17,7	+19,2	22 331	13,7	+ 6,6
September 1998	142 252 (-13,0%)	29 729	20,9	- 13,8	9 578	6,7	- 20,2	6 014	4,2	- 9,5	24 323	17,1	-16,0	19 316	13,6	-13,5
September 1999	142 433 (+0,1%)	30 422	21,4	+ 2,3	9 088	6,4	- 5,1	6 539	4,5	+ 8,7	23 485	16,5	-3,4	19 572	13,7	+ 1,3
September 2000	125 911 (-11,6%)	27 222	21,6	-10,5	7 527	6,0	-17,2	5 296	4,2	-19,0	18 706	14,9	-20,3	17 220	13,7	-12,0
September 2001	127 316 (+1,1%)	27 139	21,3	-0,3	7 297	5,7	-3,1	5 524	4,3	+ 4,3	16 845	13,2	-9,9	18 111	14,2	+5,2
September 2002	150 586 (+18,3%)	28 529	18,9	+ 5,1	7 930	5,3	+ 8,7	7 194	4,8	+ 30,2	16 204	10,8	-3,8	20 978	13,9	+15,8

1) Bis September 1992 nur Bundesgebiet West, ab September 1993 Bundesgebiet West und Bundesgebiet Ost.

2) Angaben in Klammern geben jeweils die prozentuale Veränderung gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres an.

3) in % aller Arbeitslosen mit abgeschlossener Universitätsausbildung (Sp. 1).

Quelle: „Strukturanalyse der Arbeitslosen“ ANBA, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen.

Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland <sup>1)</sup>													
Monatsende	Arbeitslose insgesamt <sup>2)</sup>	darunter (Sp. 1)											
		Ingenieure			Künstler und zugehörige Berufe			sozialpflegerische Berufe			Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler		
		absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
September 1973	4 566 (-)	2 278	49,9	-	383	8,4	-	153	3,4	-	533	11,7	-
September 1974	10 264 (+124,8%)	4 780	46,6	+109,8	1 304	12,7	+240,5	513	5,0	+ 235,3	1 267	12,3	+137,7
September 1975	14 917 (+ 45,3%)	7 727	51,8	+ 61,7	1 585	10,6	+ 21,5	968	6,5	+ 88,7	1 676	11,2	+ 32,3
September 1976	16 505 (+ 10,6%)	8 227	49,8	+ 6,5	1 386	8,4	- 12,6	1 903	11,5	+ 96,6	1 810	11,0	+ 8,0
September 1977	15 984 (- 3,2%)	7 360	46,0	- 10,5	1 368	8,6	- 1,3	2 331	14,6	+ 22,5	1 577	9,9	- 12,9
September 1978	12 499 (- 21,8%)	4 843	38,7	- 34,2	1 452	11,6	+ 6,1	2 411	19,3	+ 3,4	1 057	8,5	- 33,0
September 1979	12 460 (- 0,3%)	3 775	30,3	- 22,1	1 316	10,6	- 9,4	2 962	23,8	+ 22,9	1 058	8,5	+ 0,1
September 1980	13 627 (+ 9,4%)	4 158	30,5	+ 10,1	1 606	11,8	+ 22,0	3 314	24,3	+ 11,9	937	6,9	- 11,4
September 1981	18 999 (+ 39,4%)	6 174	32,5	+ 48,5	1 914	10,1	+ 19,2	4 582	24,1	+ 38,3	1 395	7,3	+ 48,9
September 1982	28 108 (+ 47,9%)	9 468	33,7	+ 53,4	2 348	8,4	+ 22,7	6 824	24,3	+ 48,9	1 754	6,2	+ 25,7
September 1983	35 050 (+ 24,7%)	12 650	36,1	+ 33,6	2 714	7,7	+ 15,6	8 060	23,0	+ 18,1	2 130	6,1	+ 21,4
September 1984	35 534 (+ 1,4%)	12 778	36,0	+ 1,0	2 790	7,9	+ 2,8	8 662	24,4	+ 7,5	2 252	6,3	+ 5,7
September 1985	35 951 (+ 1,2%)	11 735	32,6	- 8,2	3 423	9,5	+ 22,7	9 860	27,4	+ 13,8	2 256	6,3	+ 0,2
September 1986	33 795 (- 6,0%)	10 140	30,0	- 13,6	3 332	9,9	- 2,7	9 862	29,2	± 0,0	2 251	0,7	- 0,2
September 1987	36 134 (+ 6,9 %)	11 154	30,9	+ 10,0	3 276	9,1	- 1,7	9 778	27,1	- 0,9	2 552	7,1	+ 13,4
September 1988	39 545 (+ 9,4%)	12 559	31,8	+ 12,6	3 004	7,6	- 8,3	10 650	26,9	+ 8,9	2 832	7,2	+ 11,0
September 1989	36 991 (- 6,5%)	11 711	31,7	- 6,8	2 772	7,5	- 7,7	9 516	25,7	- 10,6	2 724	7,4	- 3,8
September 1990	34 058 (- 7,9%)	11 530	33,9	- 1,5	2 613	7,7	- 5,7	7 578	22,3	- 20,4	2 725	8,0	± 0,0
September 1991	31 199 (- 8,4%)	11 219	36,0	- 2,7	2 258	7,2	- 13,6	6 257	20,1	- 17,4	2 555	8,2	- 6,2
September 1992	34 423 (+ 10,3%)	13 212	38,4	+ 17,8	2 527	7,3	+ 11,9	6 623	18,4	+ 1,1	2 975	8,6	+ 16,4
September 1993	55 280 (-)	22 482	40,7	-	3 068	5,5	-	7 762	14,0	-	4 682	8,5	-
September 1994	57 848 (+ 4,6%)	25 110	43,4	+ 11,7	3 257	5,6	+ 6,2	7 180	12,4	- 7,5	5 077	8,8	+ 8,4
September 1995	59 868 (+ 3,5%)	26 681	44,6	+ 6,3	3 365	5,6	+ 3,3	7 288	12,2	+ 1,5	5 055	8,4	- 0,4
September 1996	59 171 (- 1,2%)	28 461	48,1	+ 6,7	3 190	5,4	- 5,2	6 973	11,8	- 4,3	5 328	9,0	+ 5,4
September 1997	63 561 (+ 7,4%)	30 750	48,4	+ 8,0	3 223	5,1	+ 1,0	7 867	12,4	+ 12,8	5 648	8,9	+ 6,0
September 1998	56 047 (- 11,8%)	26 801	47,8	-12,8	2 930	5,2	- 9,1	7 040	12,6	-10,5	5 119	9,1	- 9,4
September 1999	55 499 (- 1,0%)	26 549	47,8	- 0,9	3 024	5,4	+ 3,2	6 649	12,0	- 5,6	5 325	9,6	+ 4,0
September 2000	50 344 (- 9,3)	23 354	46,4	- 12	2 679	5,3	-11,4	6 466	12,8	- 2,8	4 962	9,9	- 6,8
September 2001	50 083 (+ 5,4)	23 837	46,4	+ 2,0	3 243	6,1	+21,1	6 288	11,8	- 2,8	5 625	10,6	+13,4
September 2002	73 012 (+37,5)	29 622	40,6	+24,3	4 749	6,5	+46,4	7 337	10,0	+16,7	8 770	12,0	+55,9

1) Bis September 1992 nur Bundesgebiet West, ab September 1993 Bundesgebiet West und Bundesgebiet Ost. ►

2) Angaben in Klammern geben jeweils die prozentuale Veränderung gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres an.

3) in % aller Arbeitslosen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung (Sp. 1).

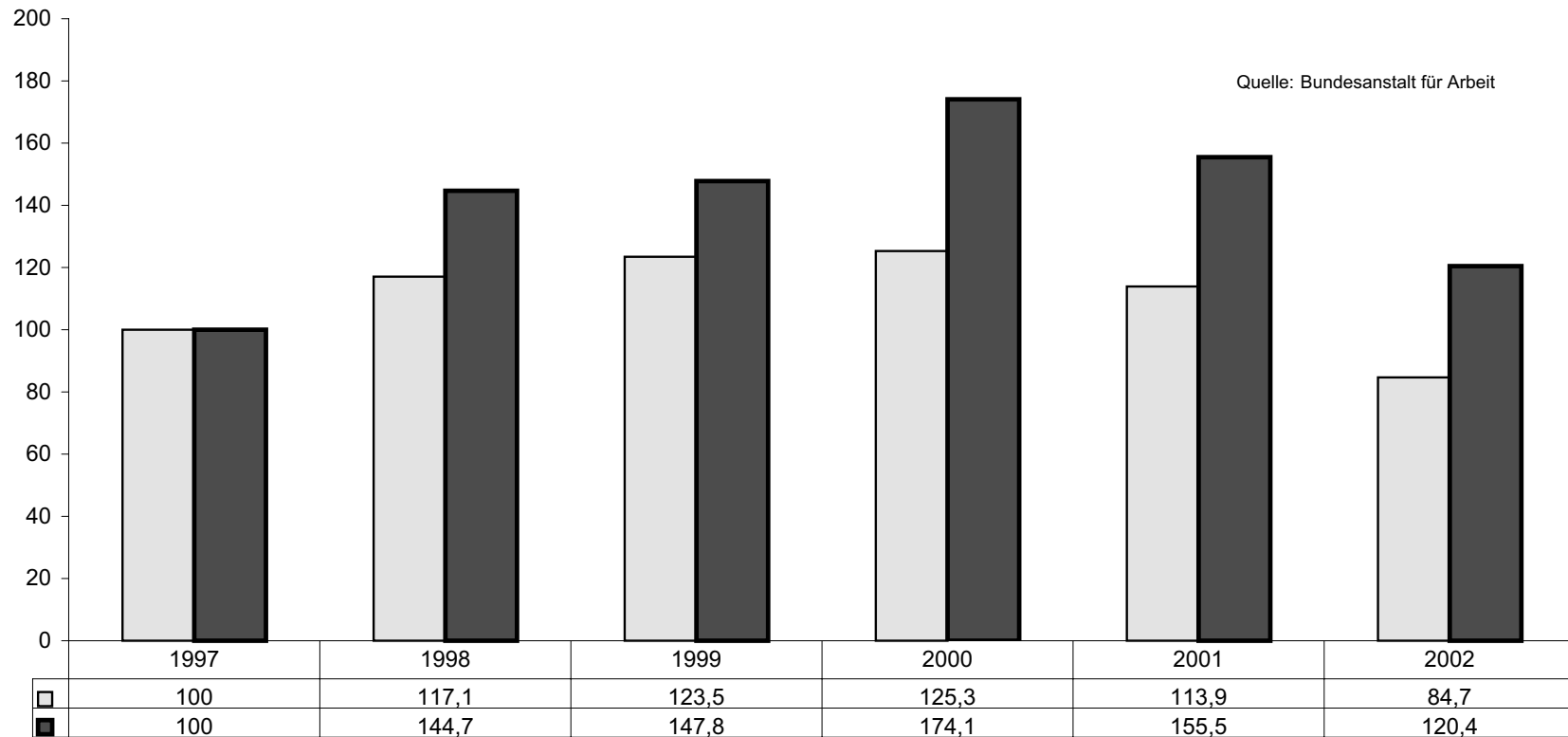
Quelle: „Strukturanalyse der Arbeitslosen“ ANBA, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen.

Grafik 1

## Stellenzugänge für Akademiker in Deutschland seit 1997 im Vergleich

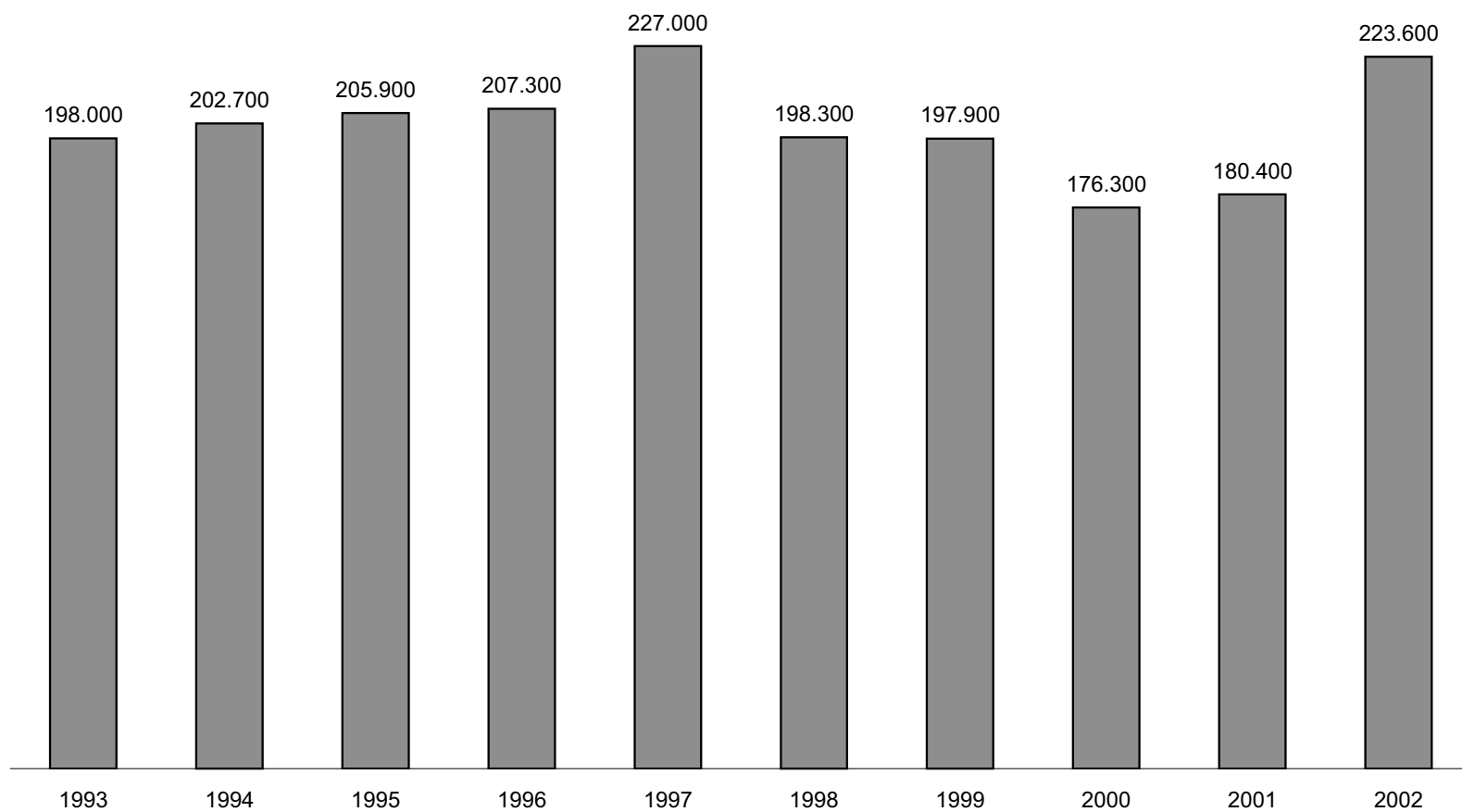
- Indexberechnung -

- Gesamtzugang (alle bei den Arbeitsämtern gemeldete Stellen)
- für Akademiker bei den Arbeitsämtern gemeldete Stellen





Grafik 2

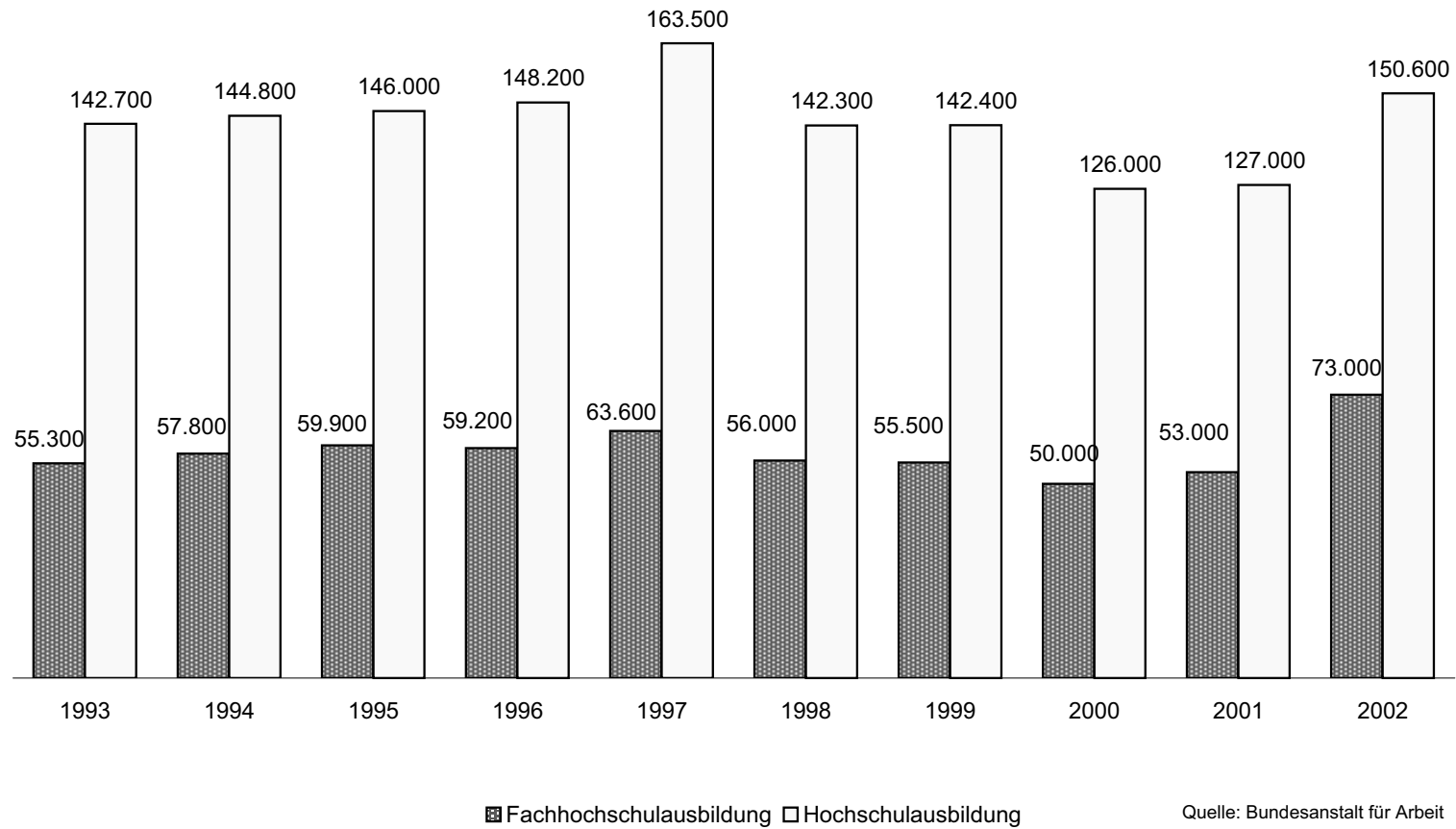
**Arbeitslos gemeldete Akademiker****- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -**

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 3

# Arbeitslose mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung

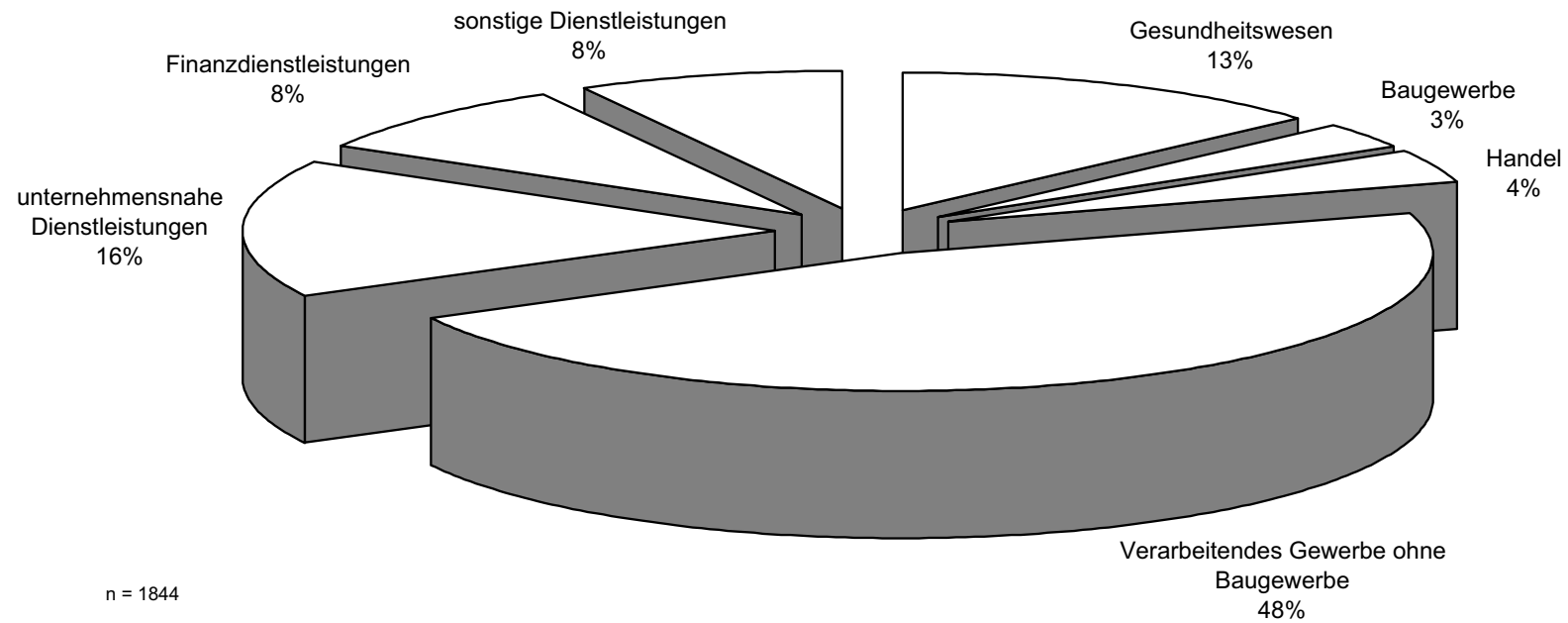
- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



Grafik 4

### ZAV-Stellenpool: Neuzugänge im Jahr 2002

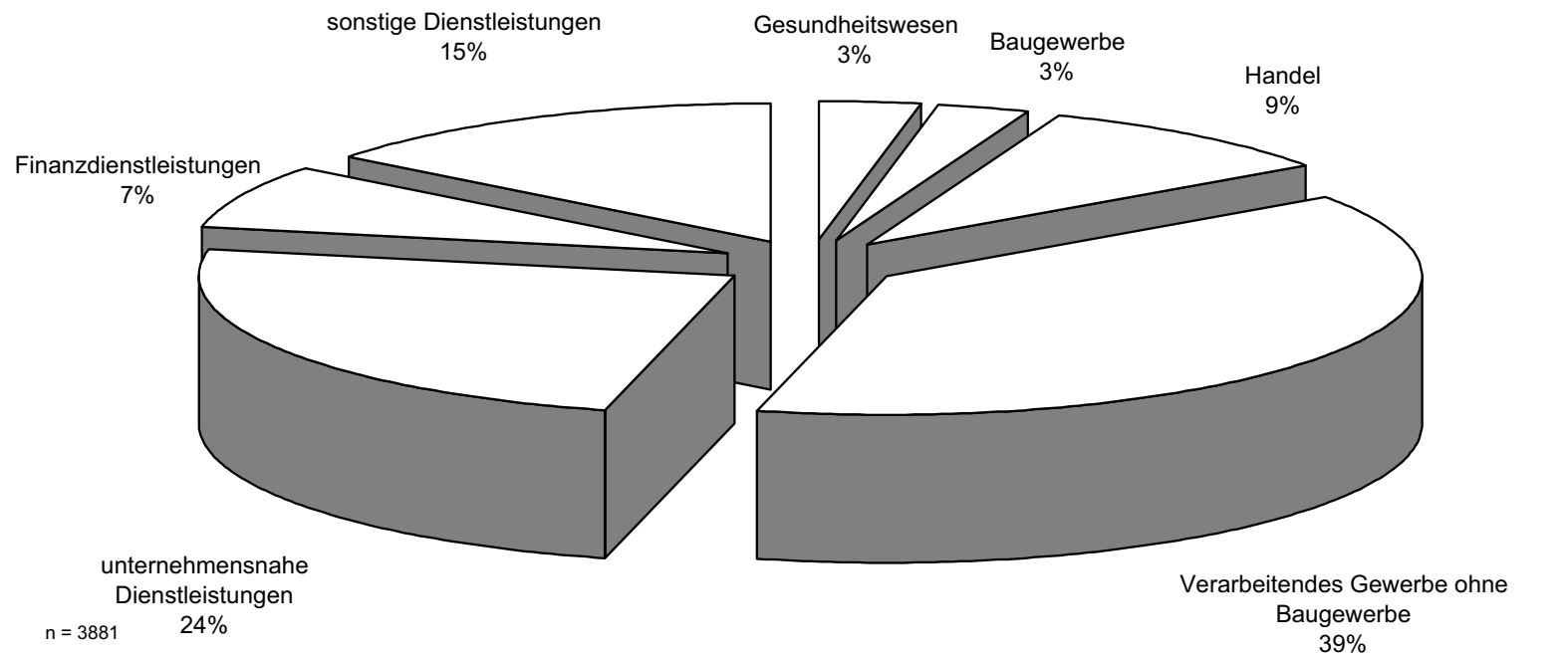
- Führungskräfte der oberen und obersten Ebene -



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 5

# **ZAV-Bewerberpool: Neuzugänge im Jahr 2002** - Führungskräfte der oberen und obersten Ebene -

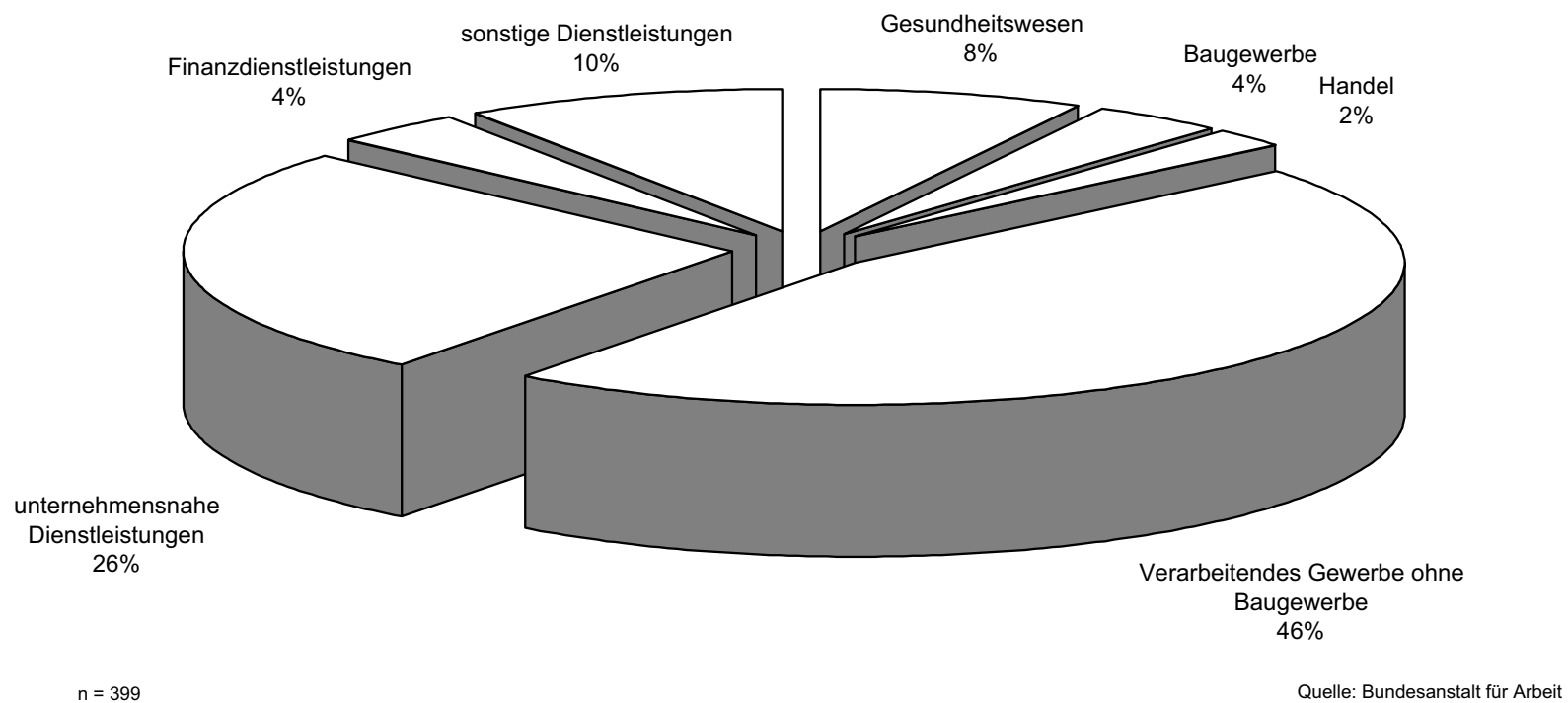


Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 6

### ZAV-Vermittlungen im Jahr 2002

- Führungskräfte der oberen und obersten Ebene -

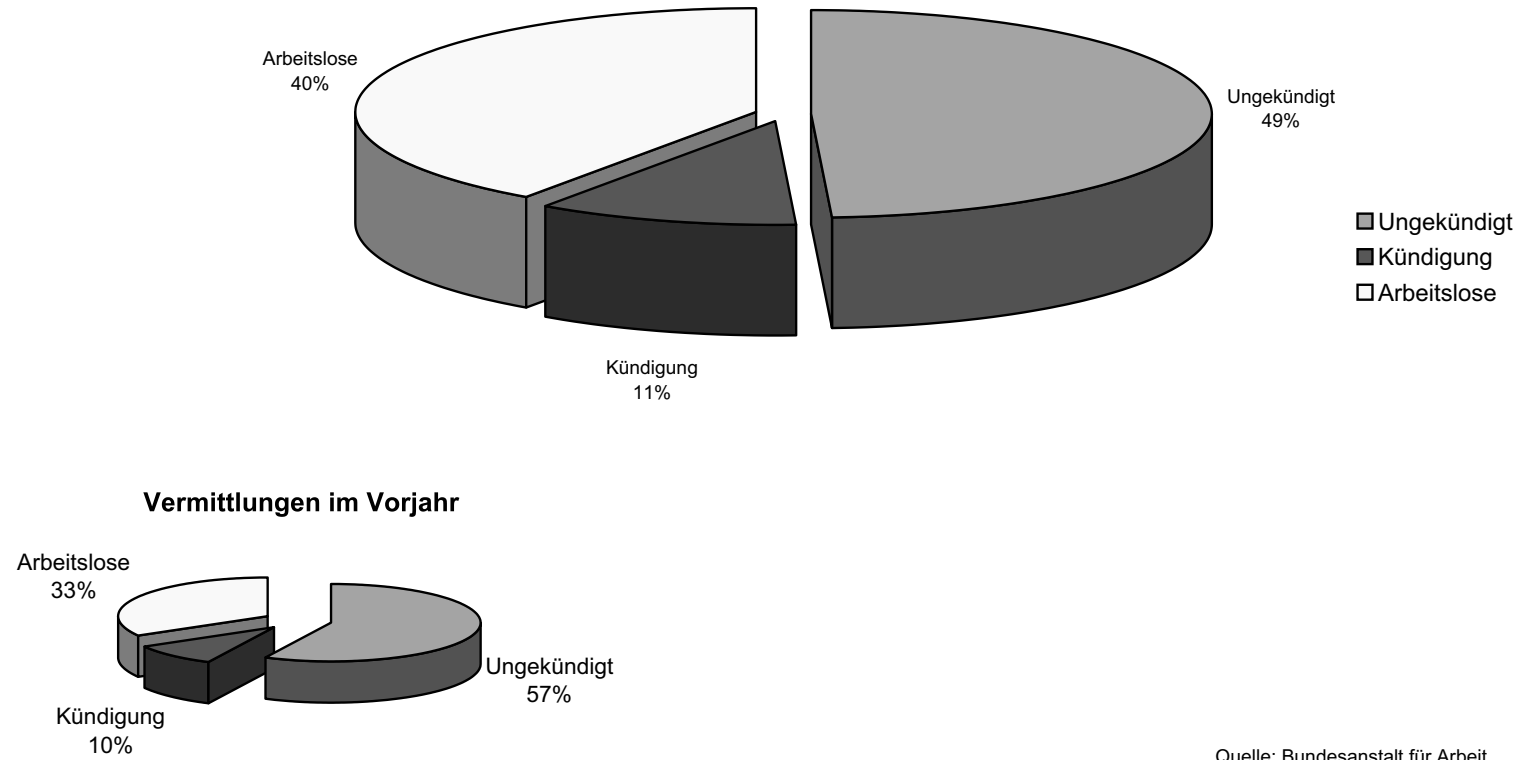




Grafik 7

## Vermittlungen von Führungskräften 2002

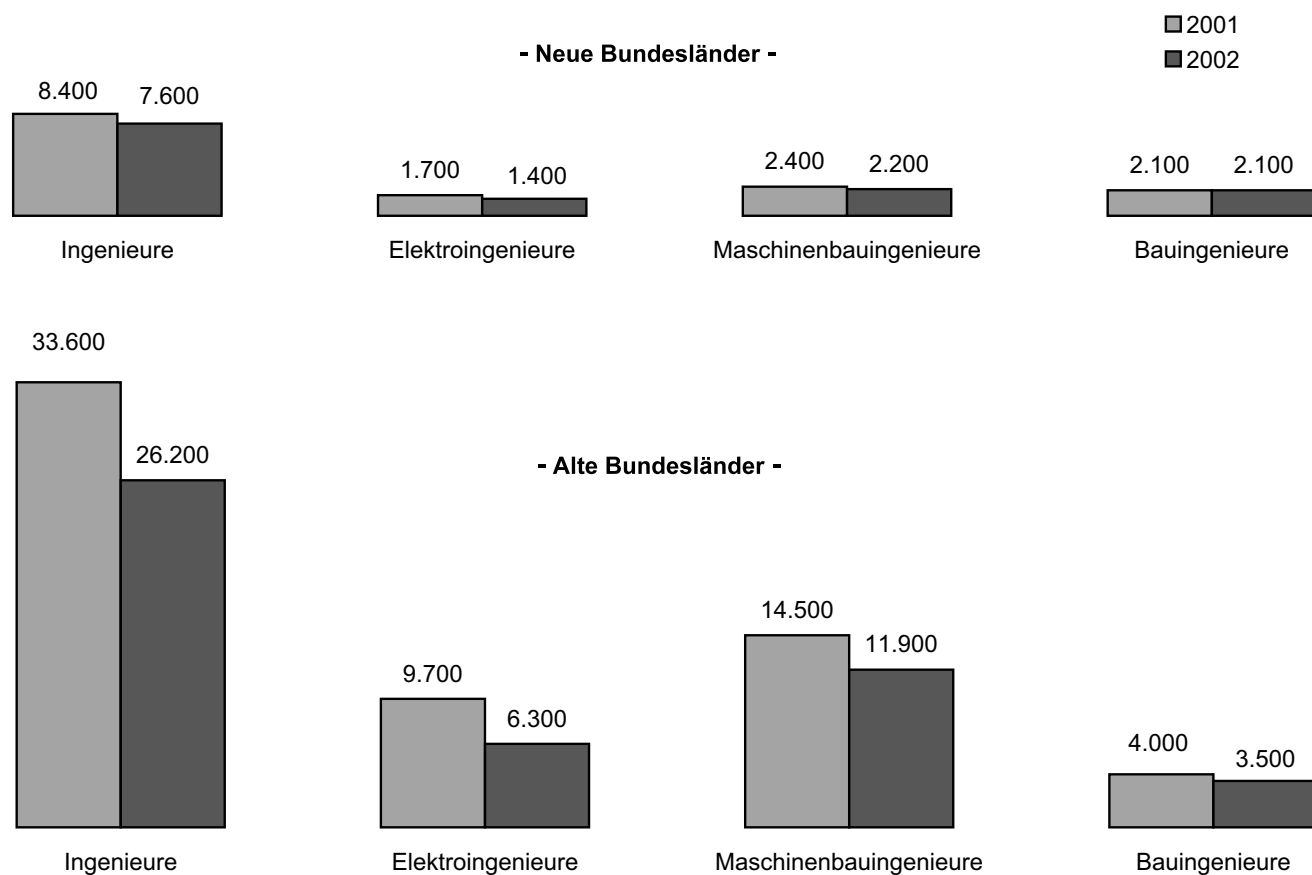
- Status vor der Vermittlung -



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 8

## Stellenangebote für Ingenieure im Jahresvergleich



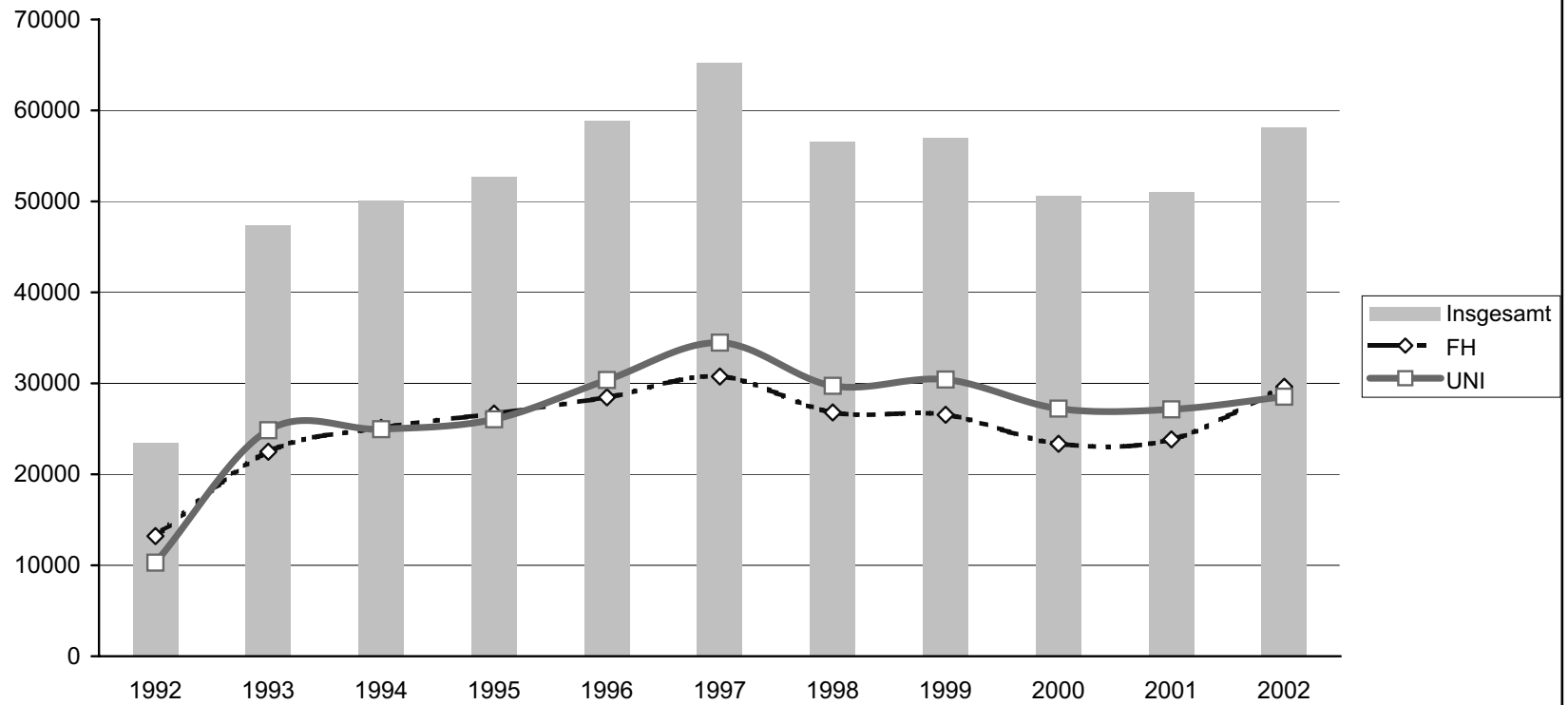
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 9

## Arbeitslos gemeldete Ingenieure

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



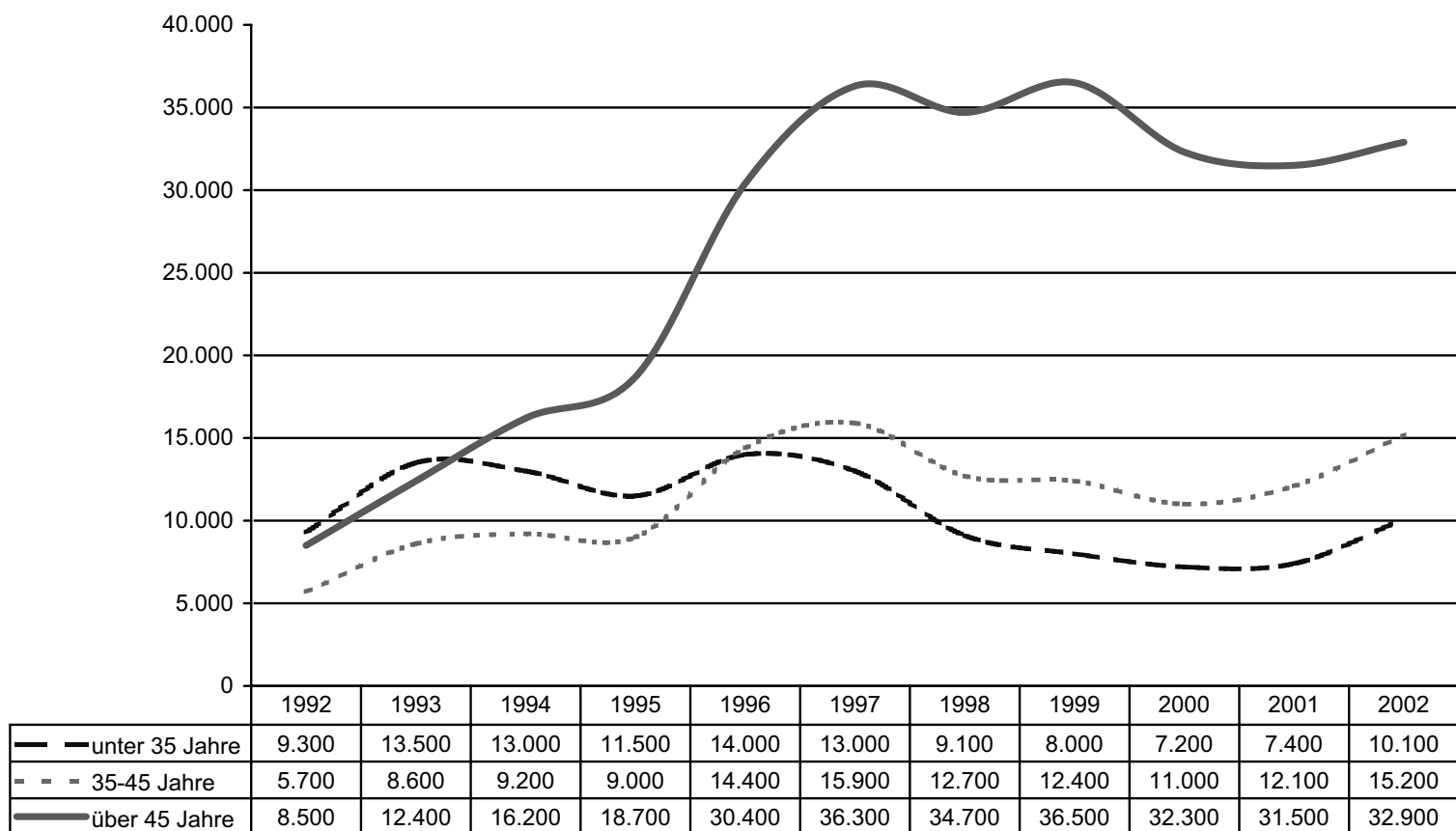
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 10

# Arbeitslos gemeldete Ingenieure nach Alter

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



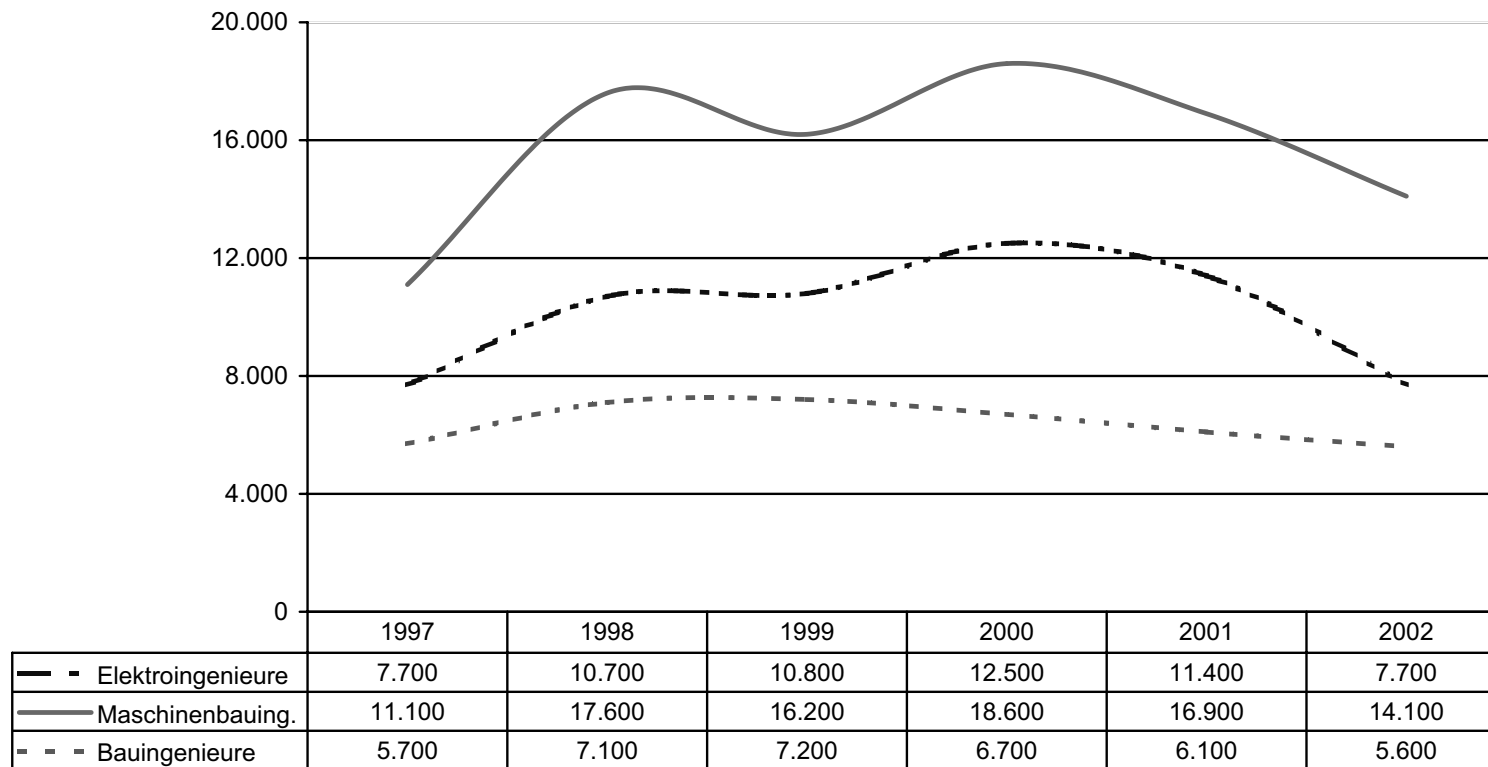
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 11

## Stellenangebote für Elektro-, Bau- und Maschinenbauingenieure

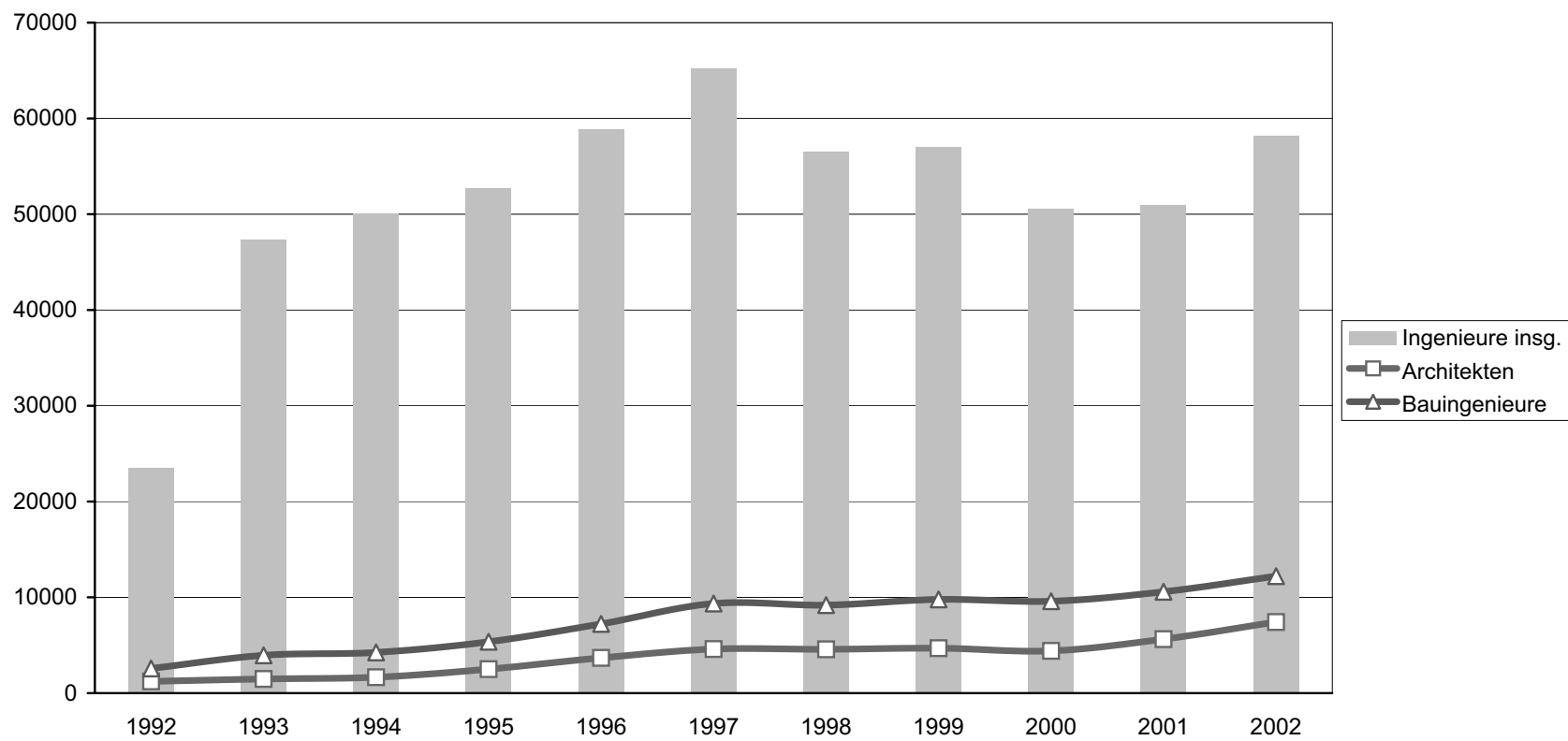
- jeweils Zugangsdaten von Januar bis Dezember -



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 12

**Arbeitslos gemeldete Architekten und Bauingenieure****- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -**

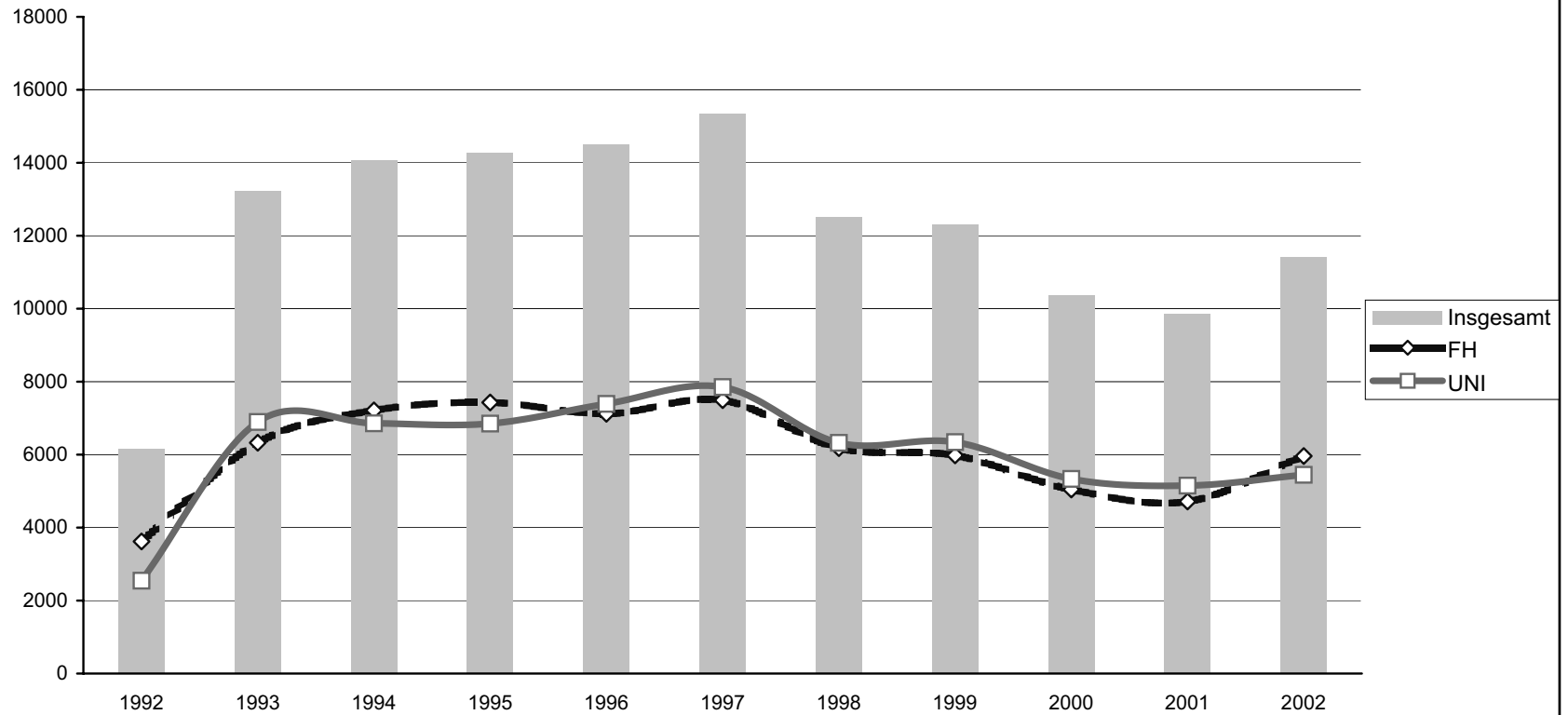
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 13

## Arbeitslos gemeldete Elektroingenieure

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



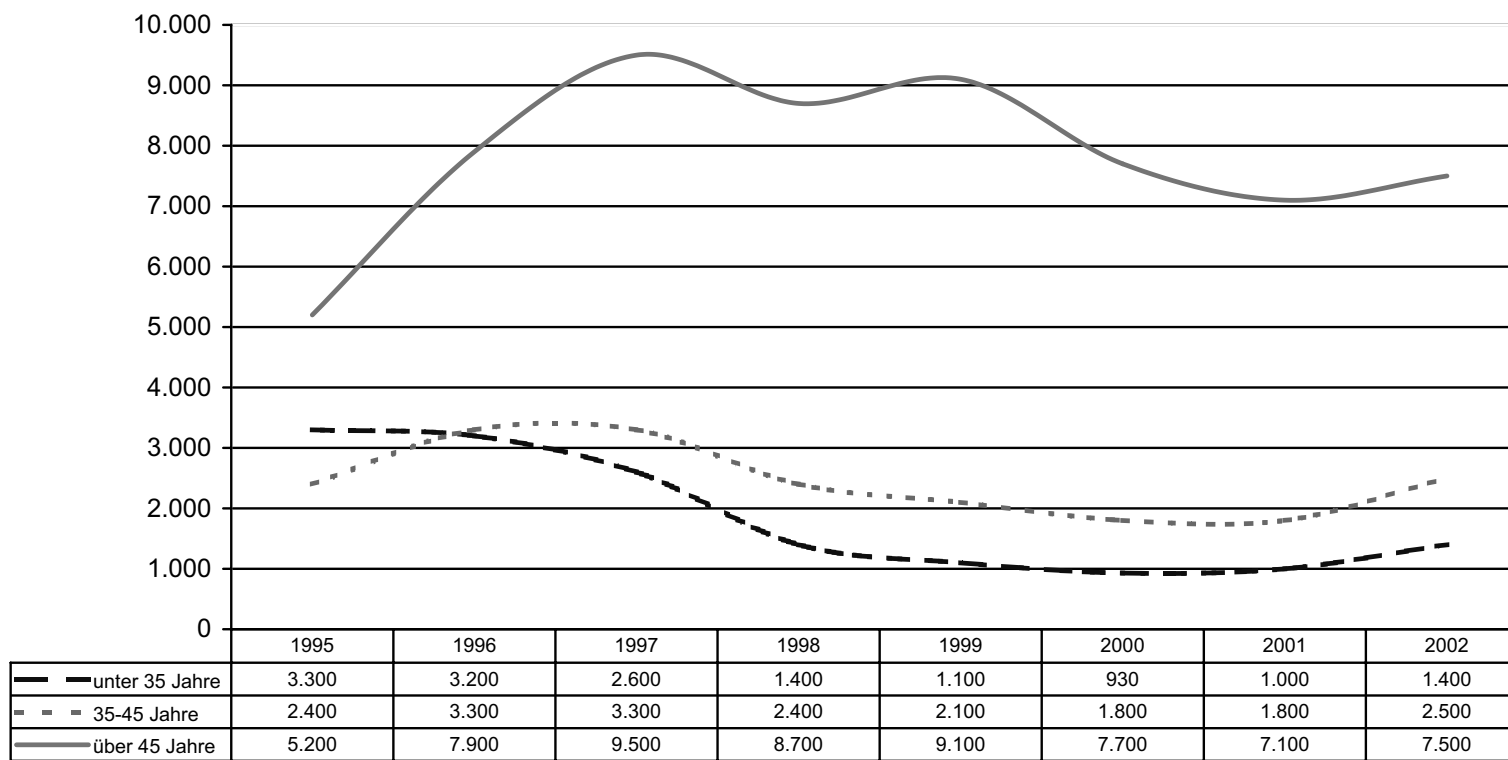
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 14

## Arbeitslos gemeldete Elektroingenieure nach Alter

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



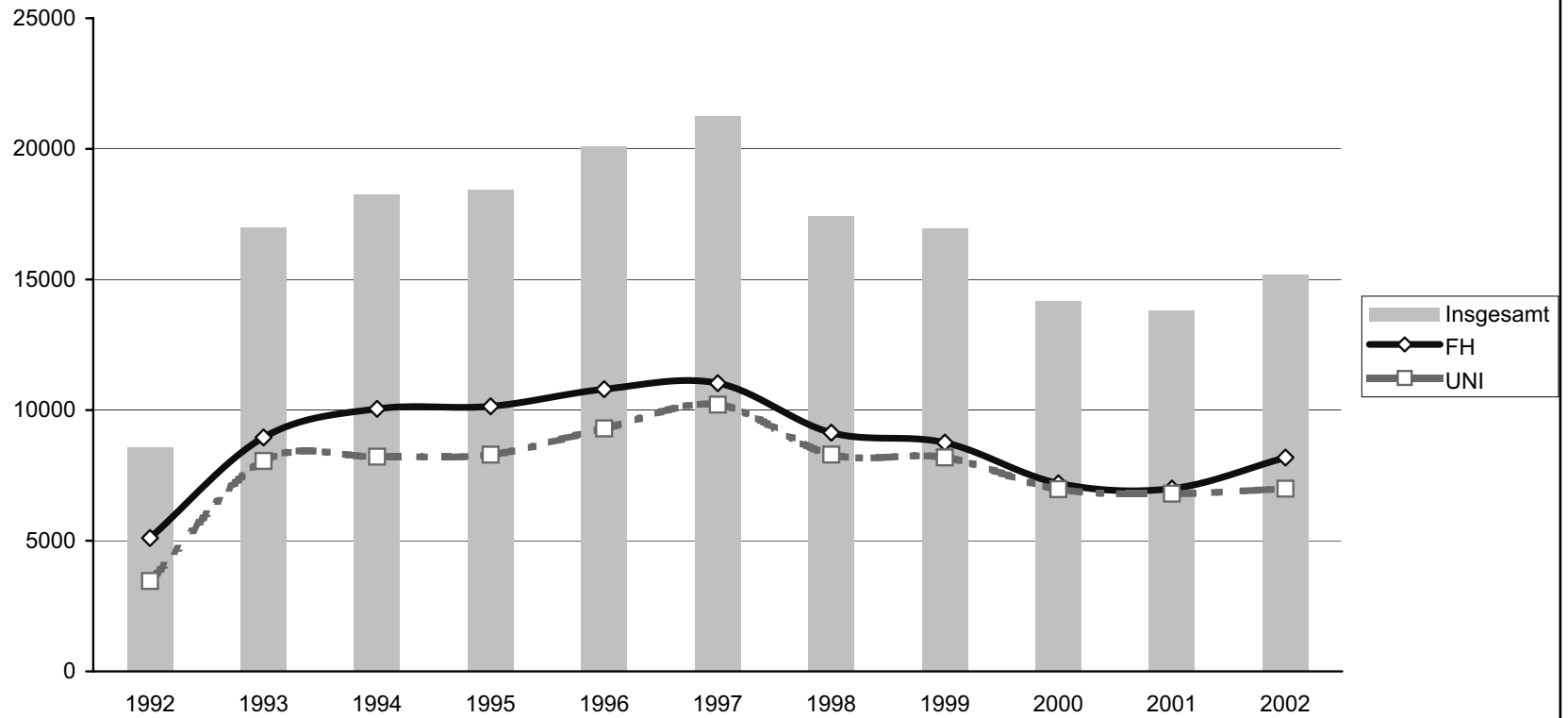
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 15

# Arbeitslos gemeldete Maschinenbauingenieure

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



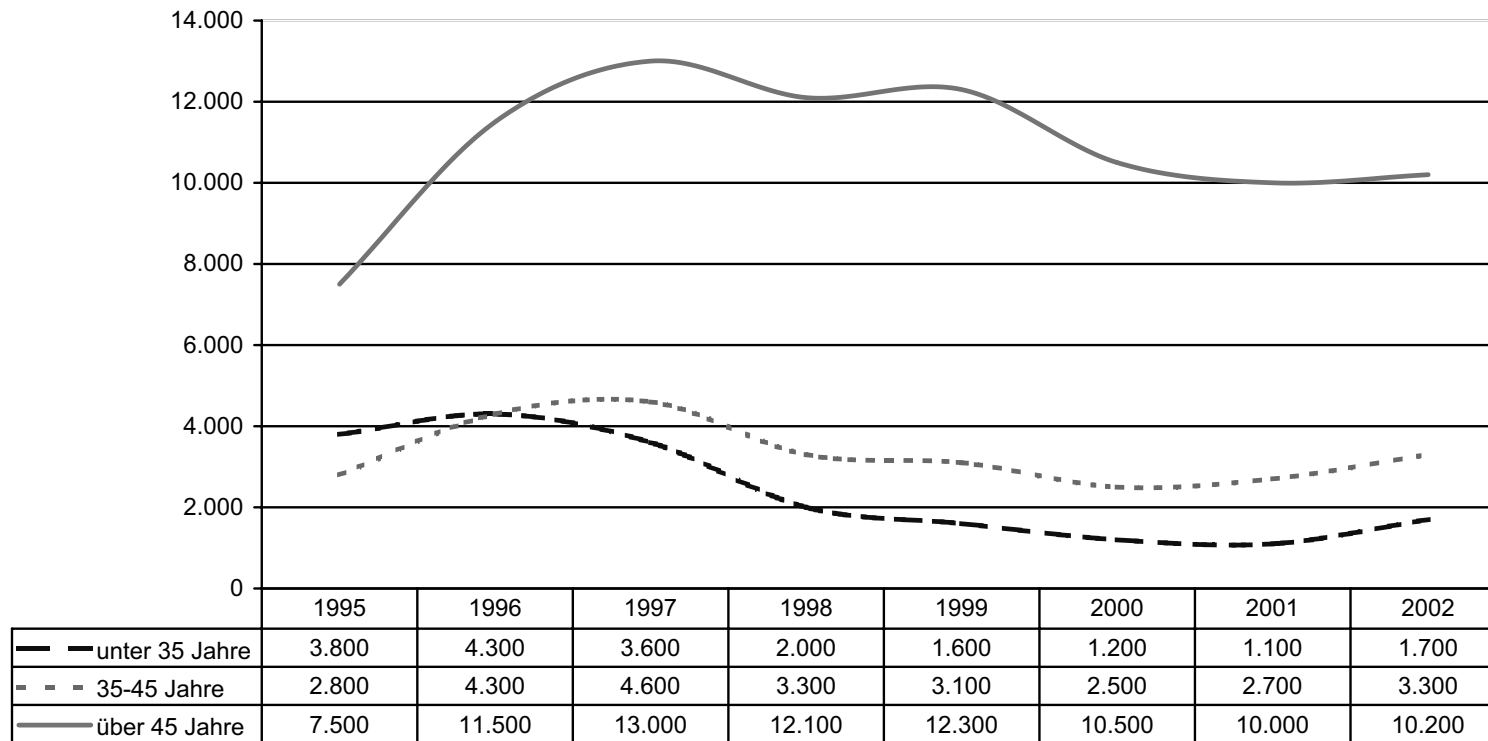
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 16

# Arbeitslos gemeldete Maschinenbauingenieure nach Alter

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



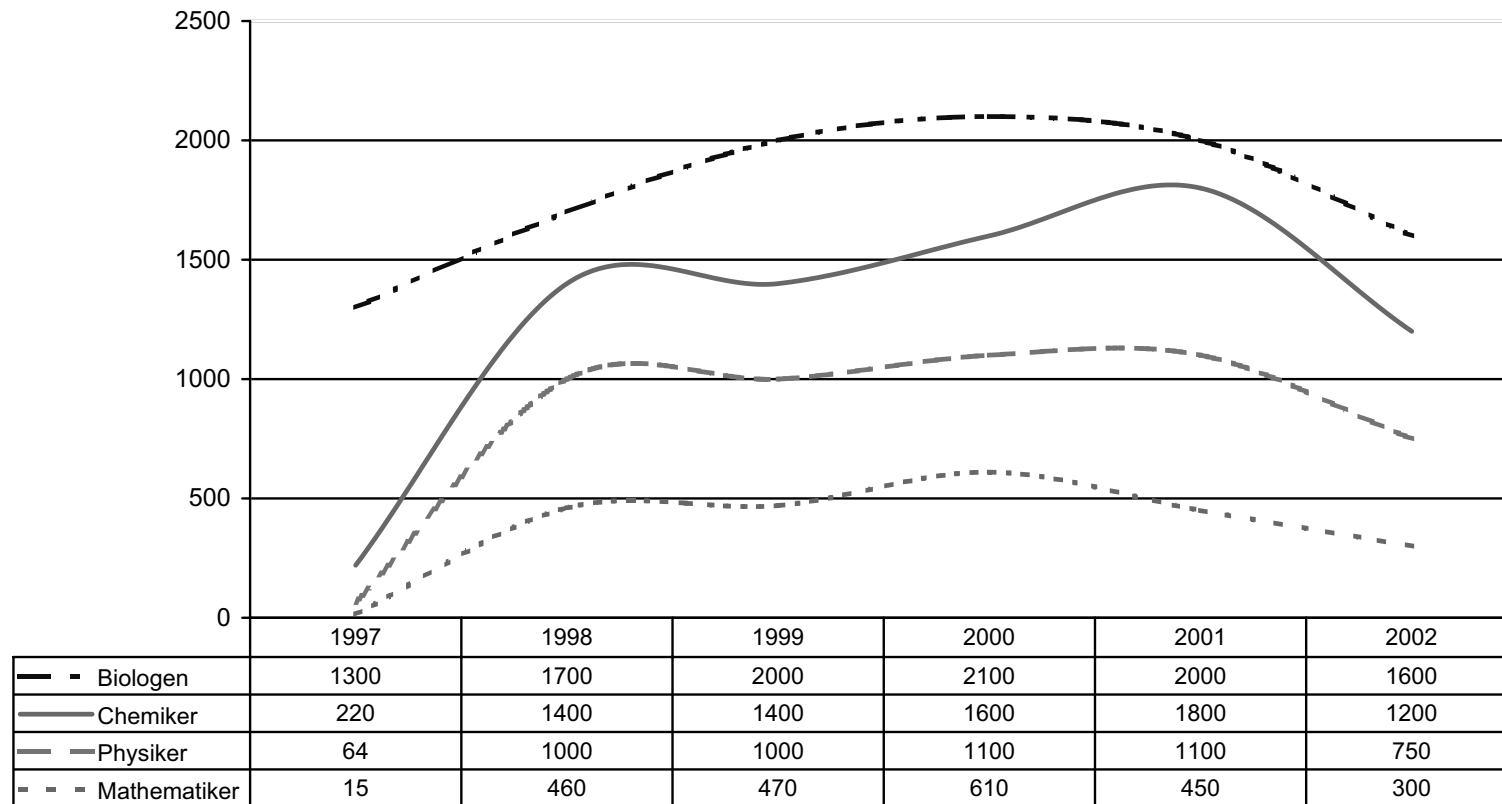
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 17

## Stellenangebote für Biologen, Chemiker, Mathematiker und Physiker

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



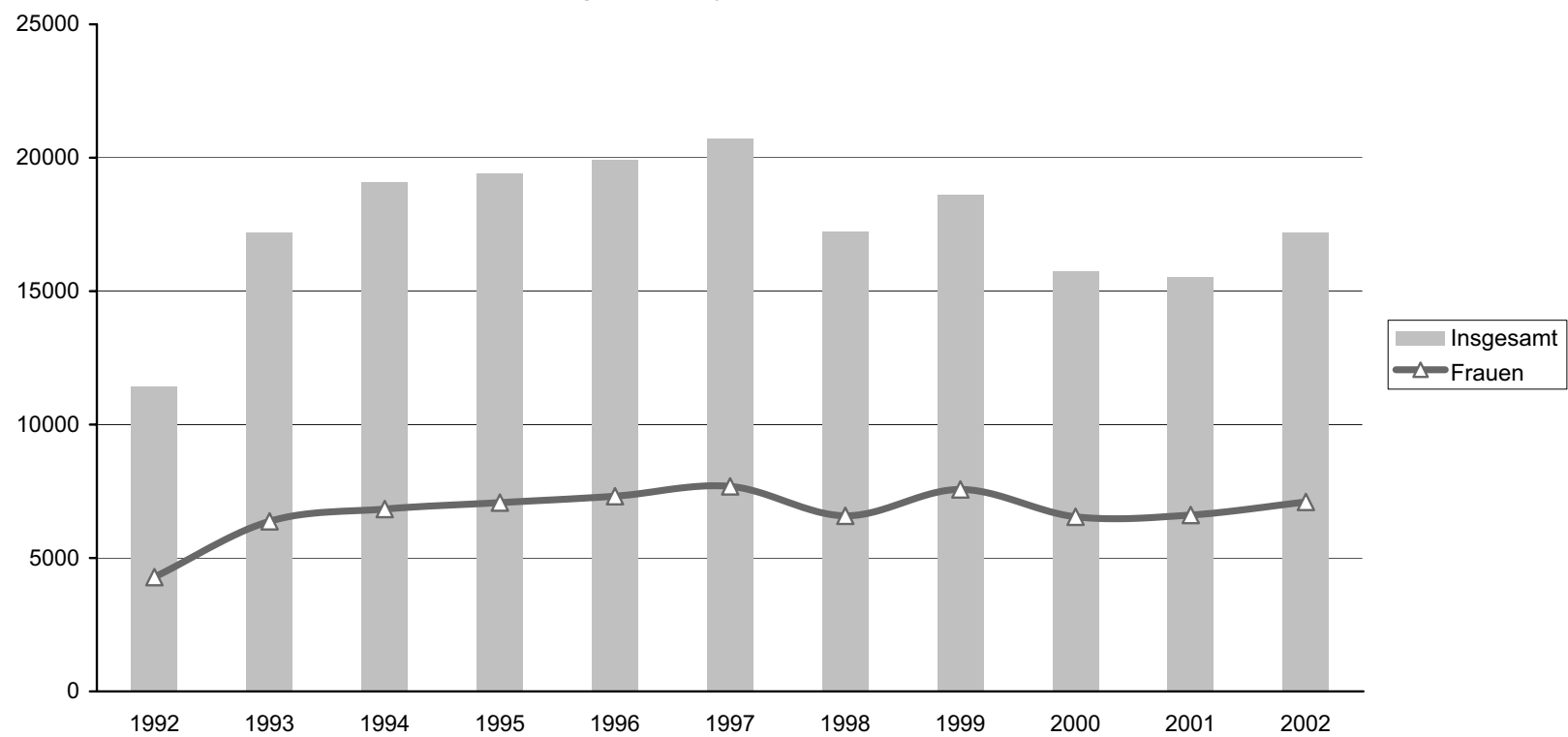
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 18

### Arbeitslos gemeldete Naturwissenschaftler / Naturwissenschaftlerinnen

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



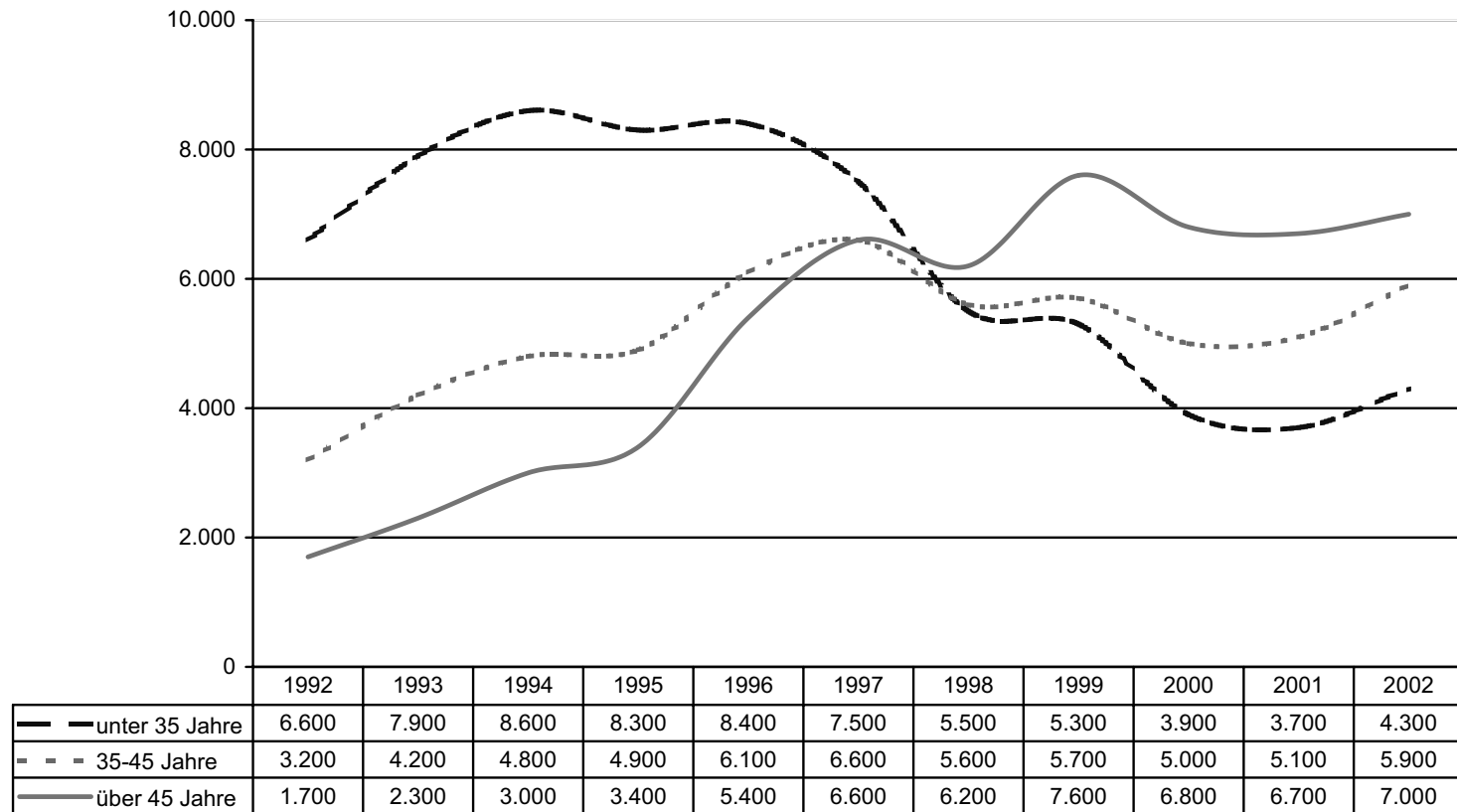
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 19

# Arbeitslos gemeldete Naturwissenschaftler nach Alter

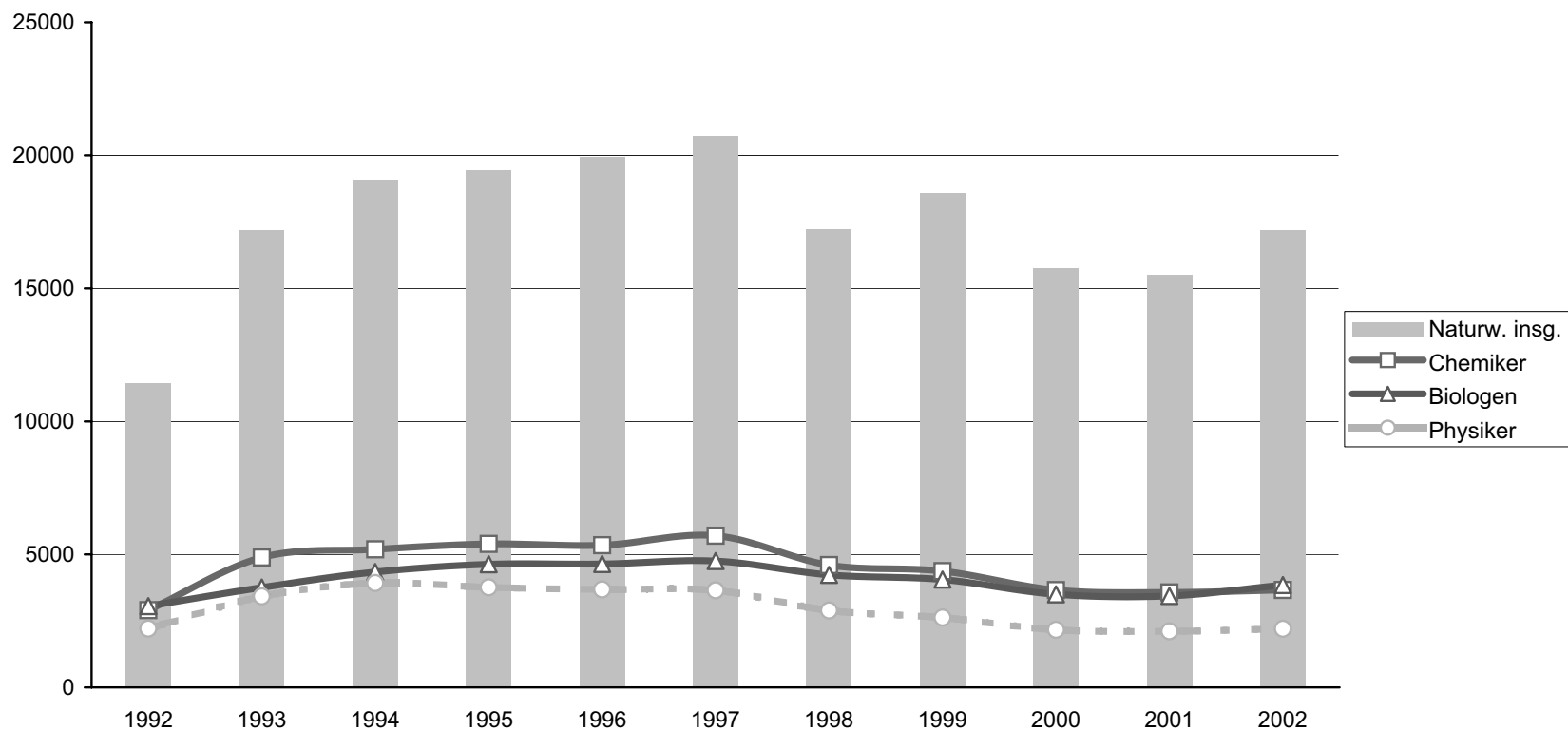
- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 20

**Arbeitslos gemeldete Biologen, Chemiker und Physiker****- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -**

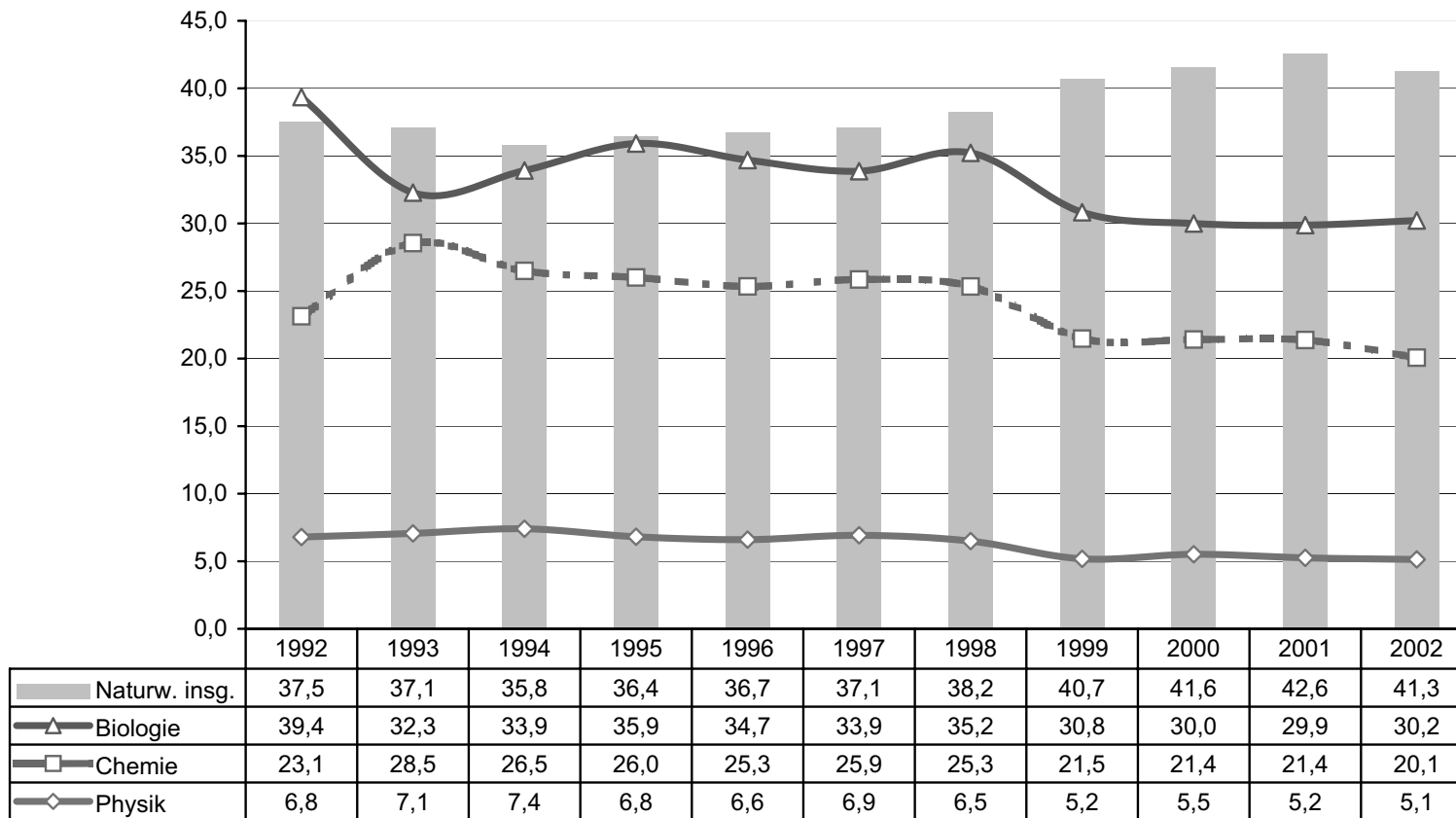
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 21

# Arbeitslos gemeldete Naturwissenschaftlerinnen / Anteil der Biologinnen, Chemikerinnen und Physikerinnen in Prozent

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



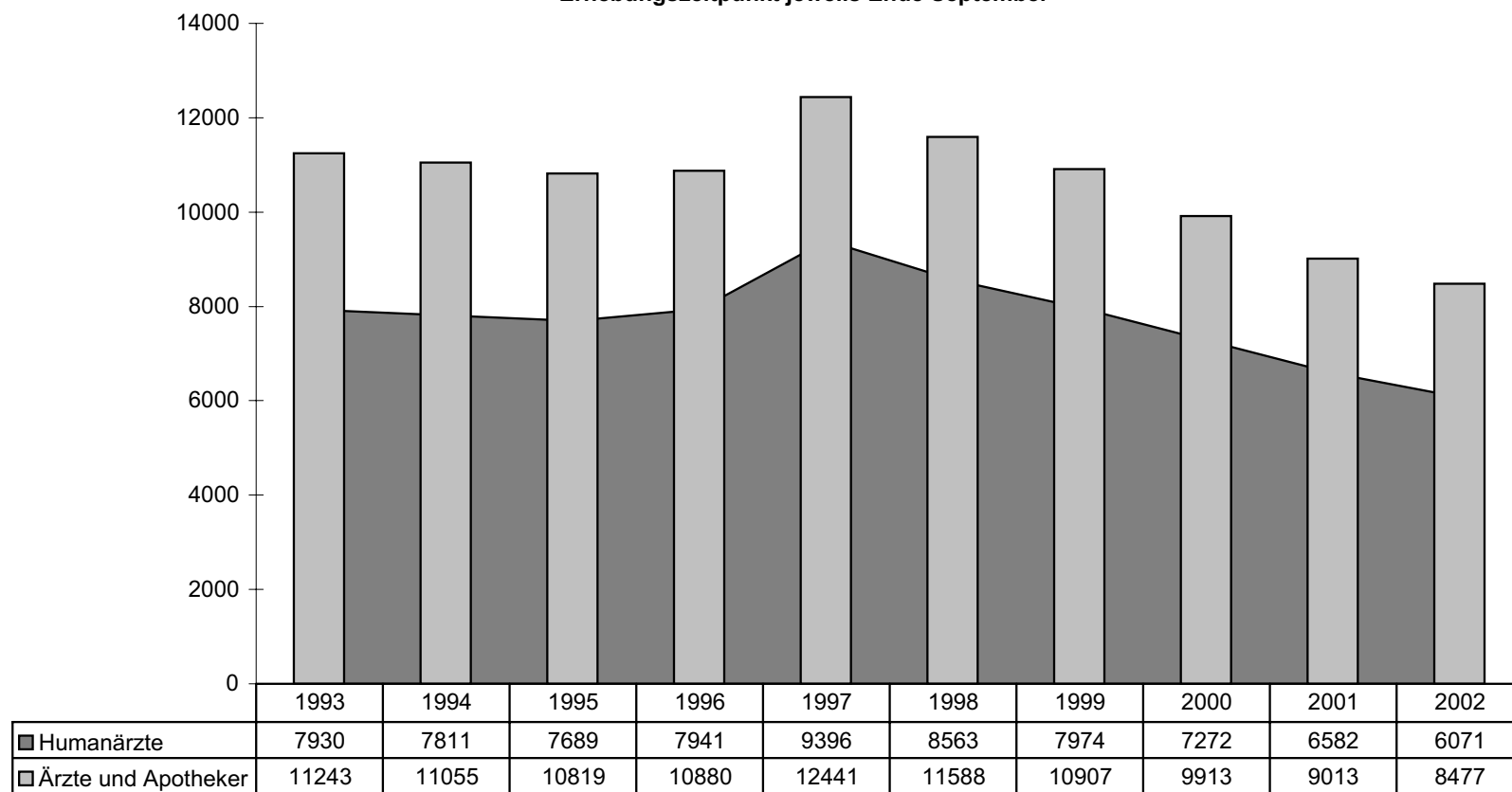
ab 1993 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 22

## Arbeitslos gemeldete Ärzte und Apotheker mit abgeschlossener Universitätsausbildung\*)

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -

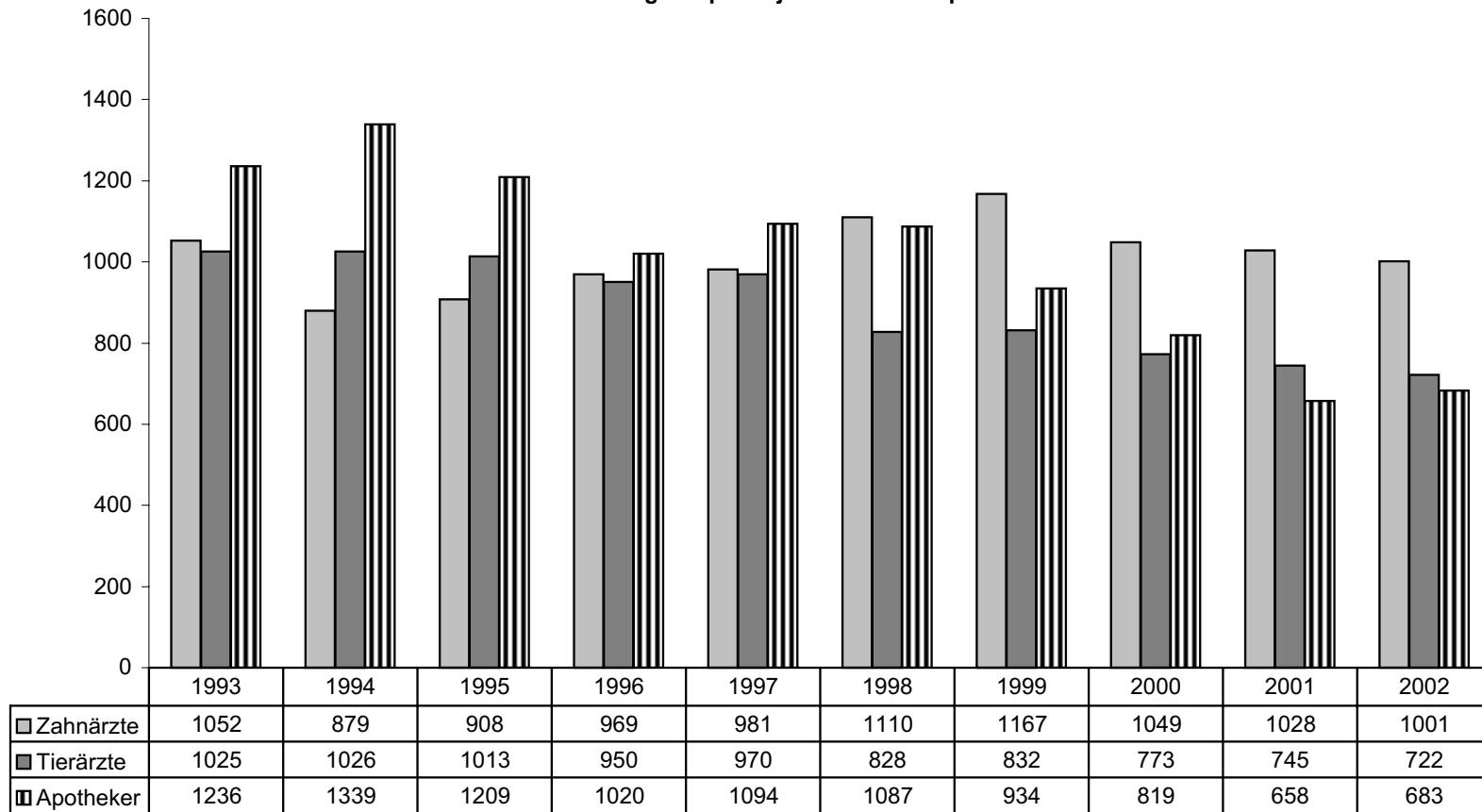


Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 23

# **Arbeitslos gemeldete Tierärzte, Zahnärzte und Apotheker mit abgeschlossener Universitätsausbildung**

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



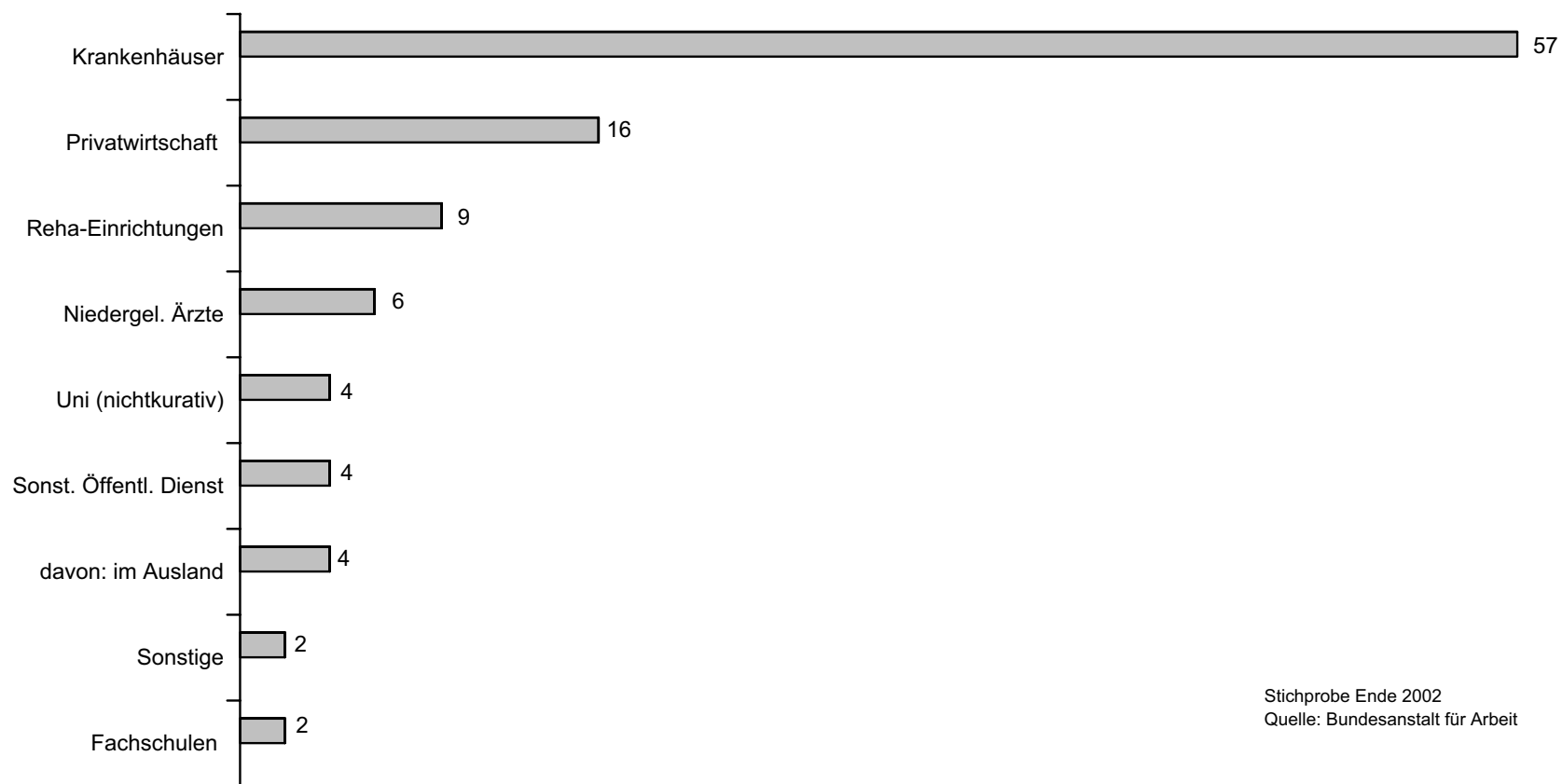
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 24

**Welche Arbeitgeber suchten Assistenzärzte?**

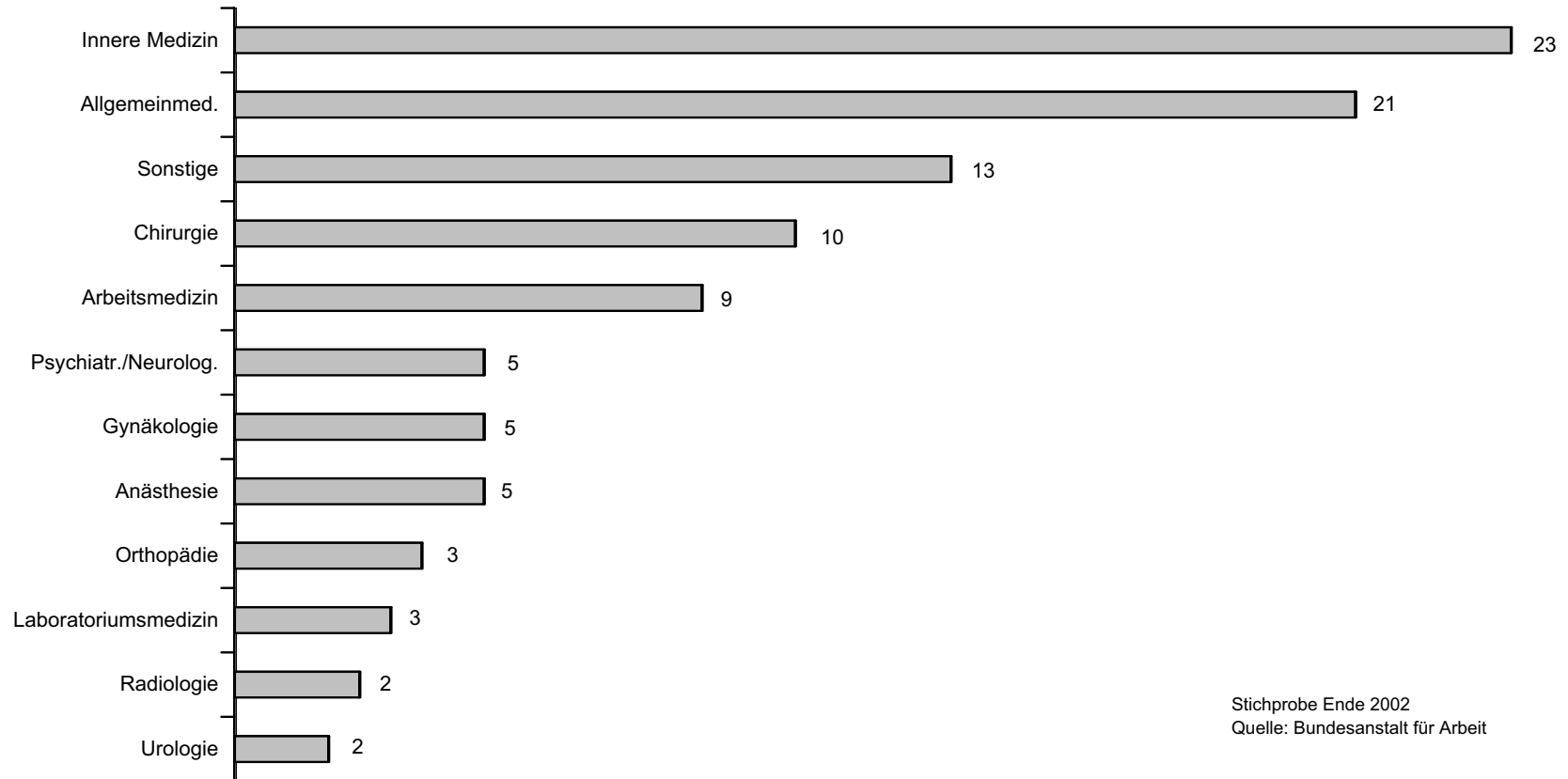
– Angaben in Prozent –



Grafik 25

## Für welche Fachgebiete wurden Assistenzärzte gesucht?

– Angaben in Prozent –

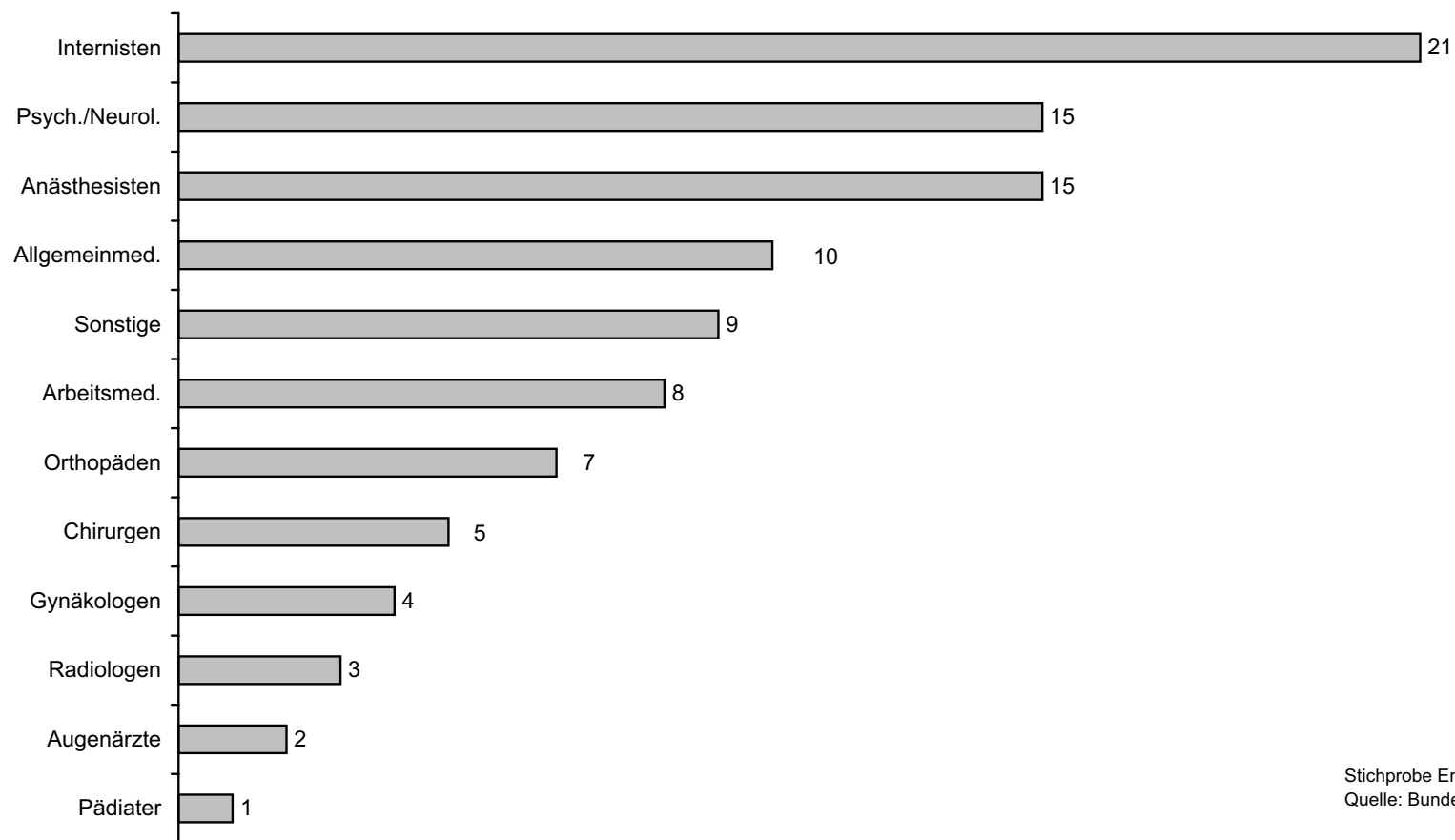


Stichprobe Ende 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 26

**Gesuchte Facharztgruppen**

– Angaben in Prozent –

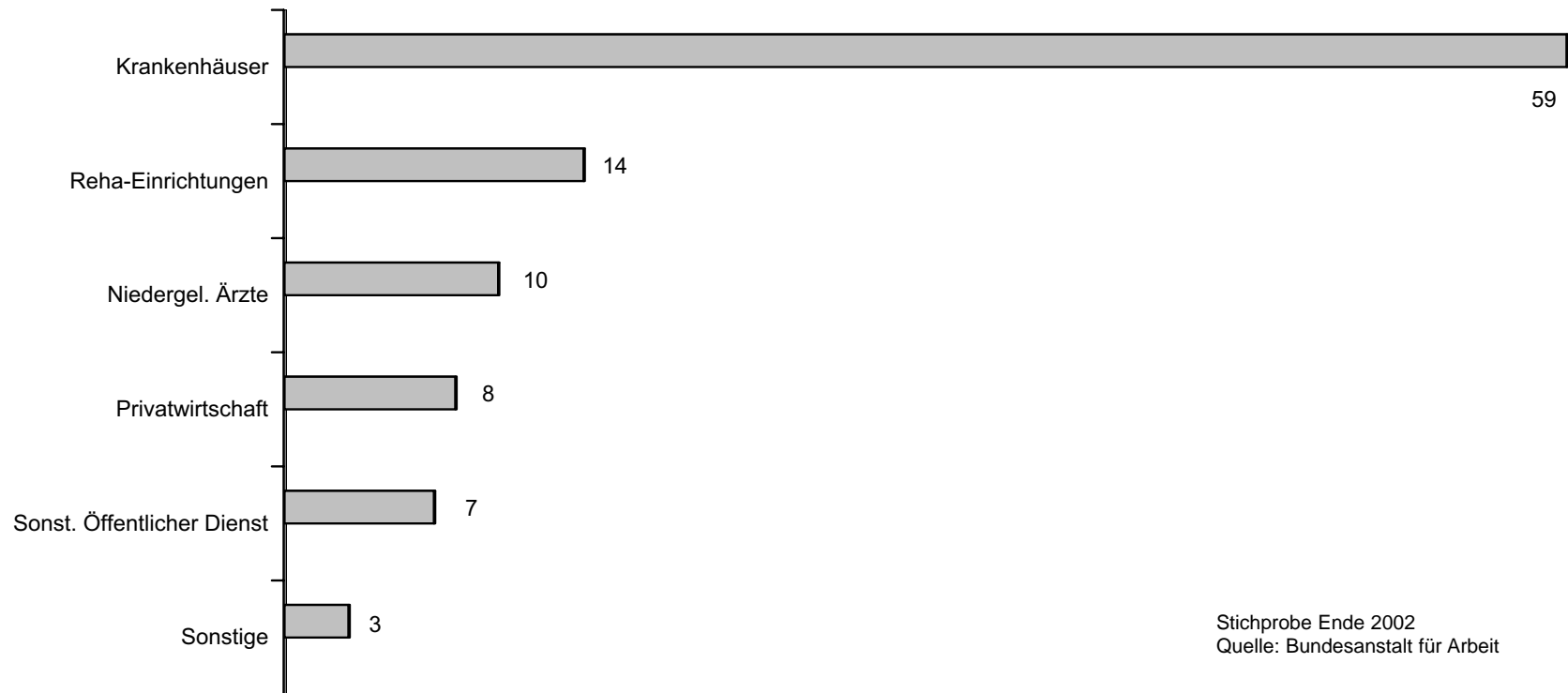


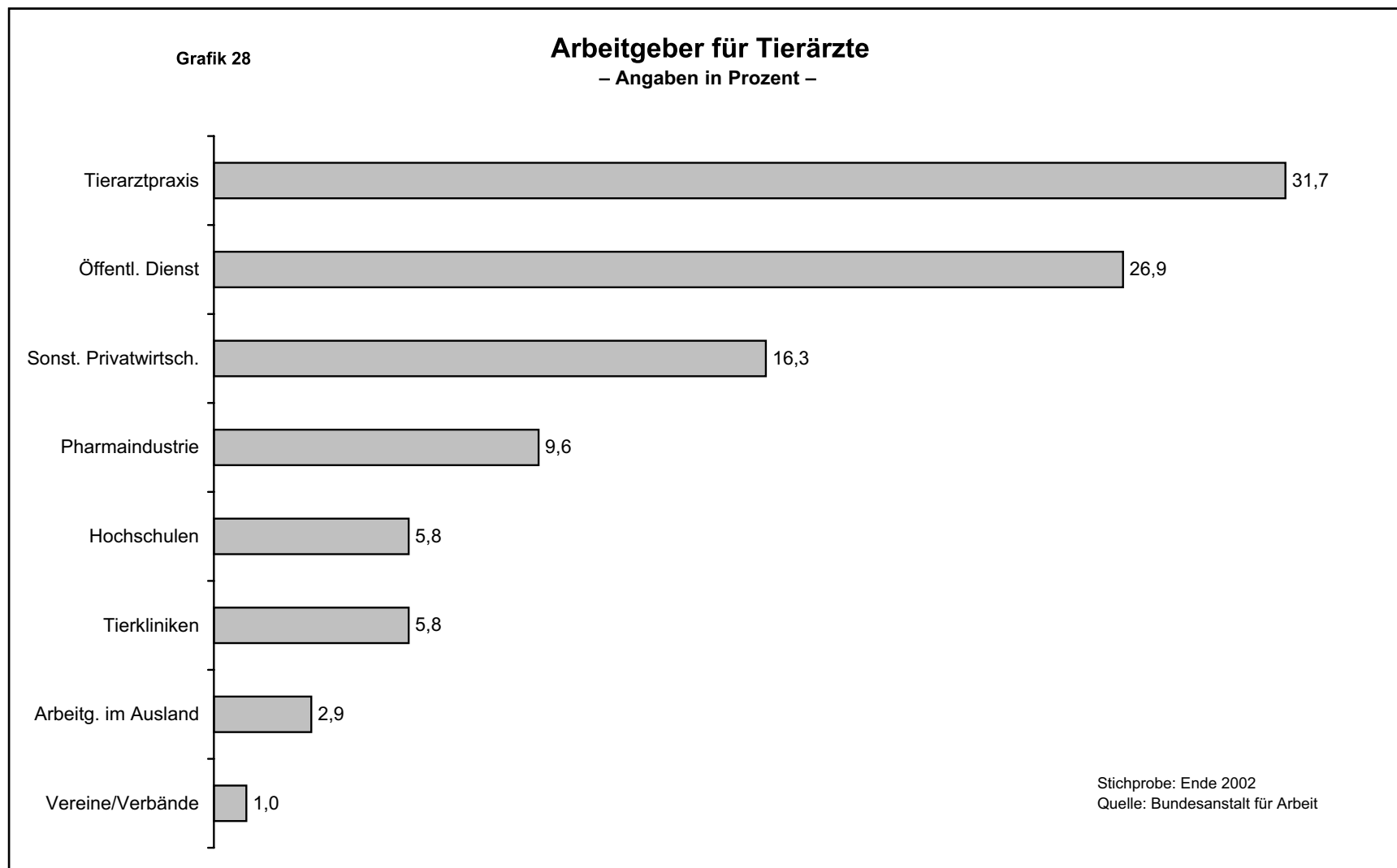
Stichprobe Ende 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 27

## Stellenangebote für Fachärzte nach Arbeitgebern

– Angaben in Prozent –

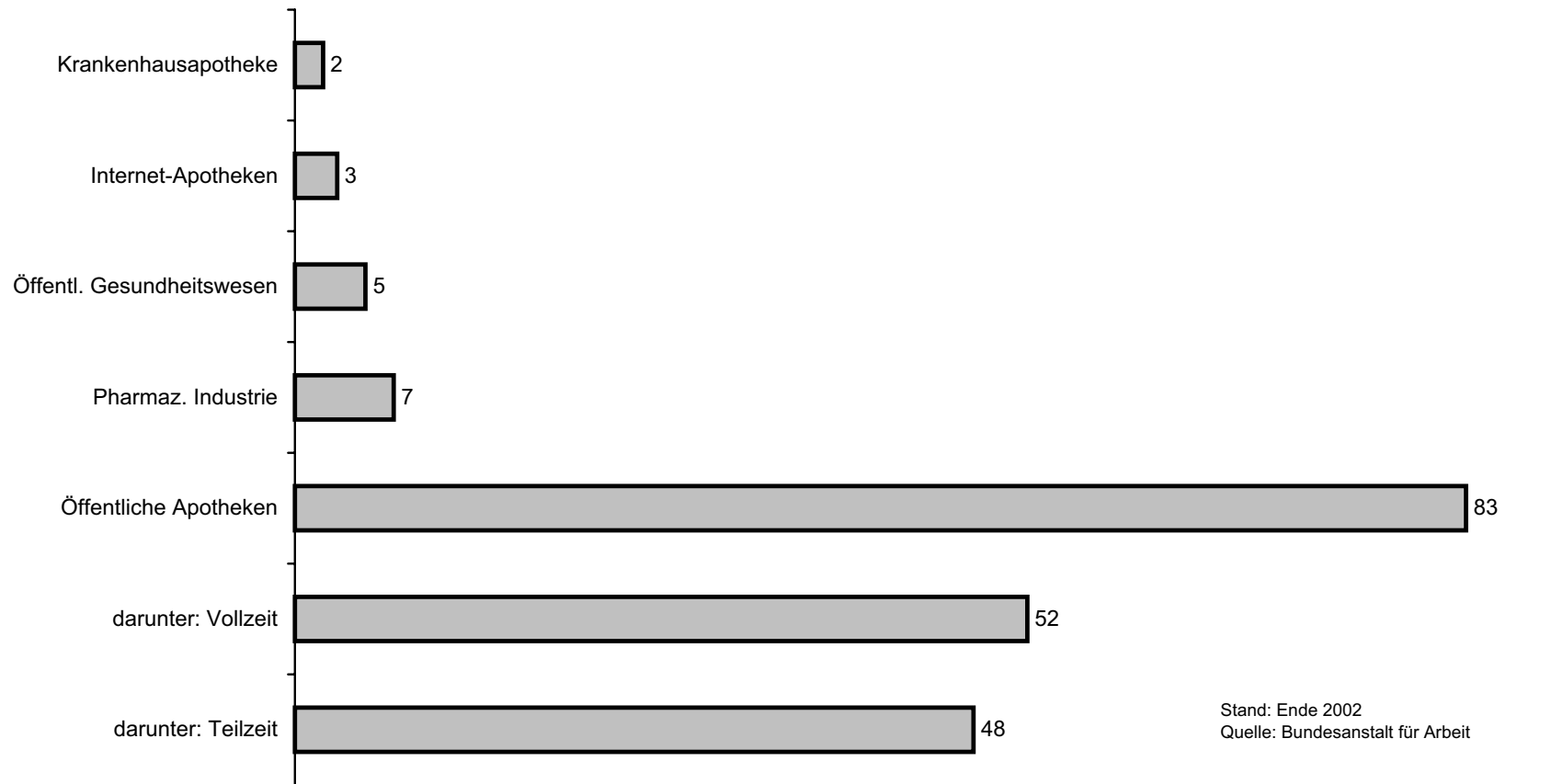




Grafik 29

## Verteilung der Tätigkeitsfelder und der Arbeitsbedingungen bei Apothekern

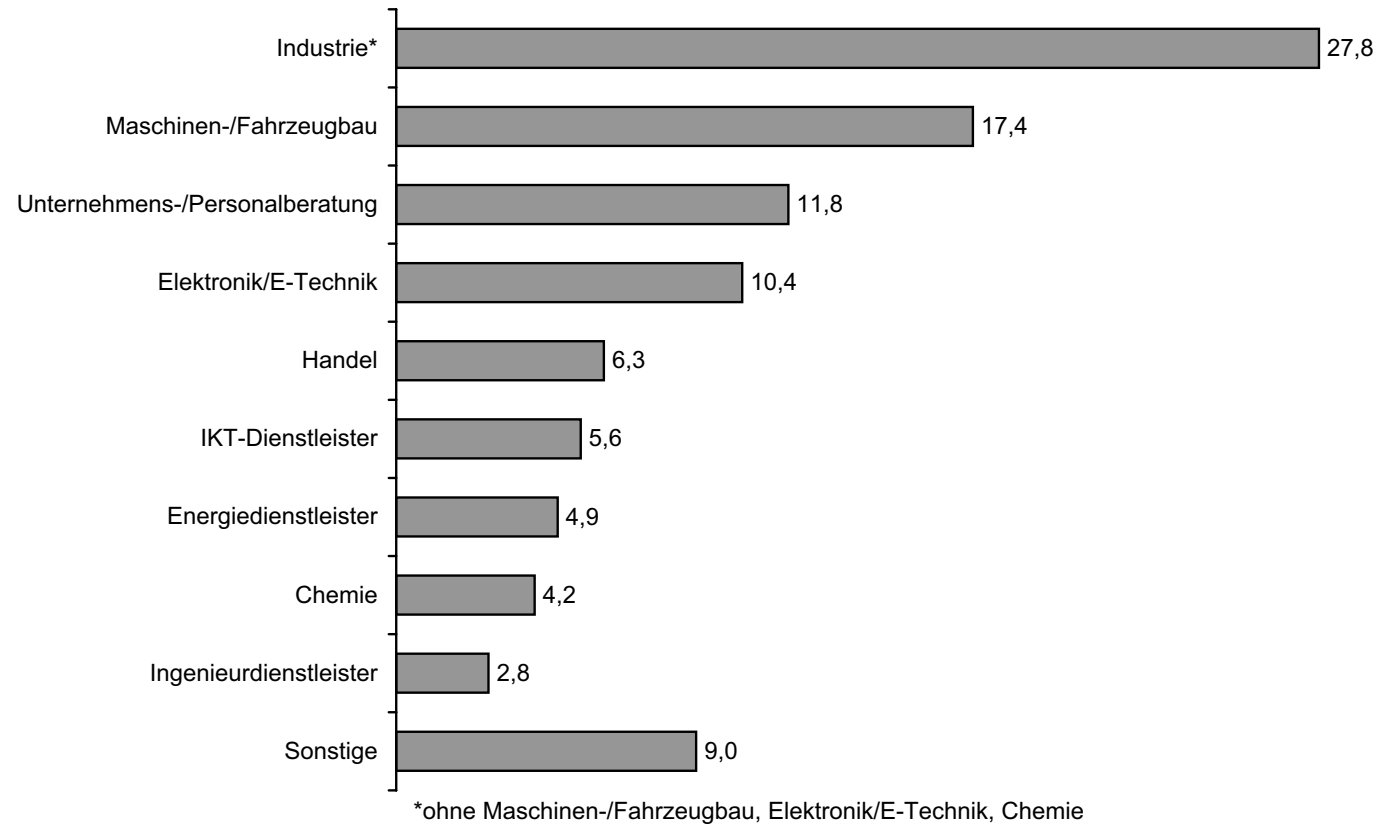
– Angaben in Prozent –





Grafik 30

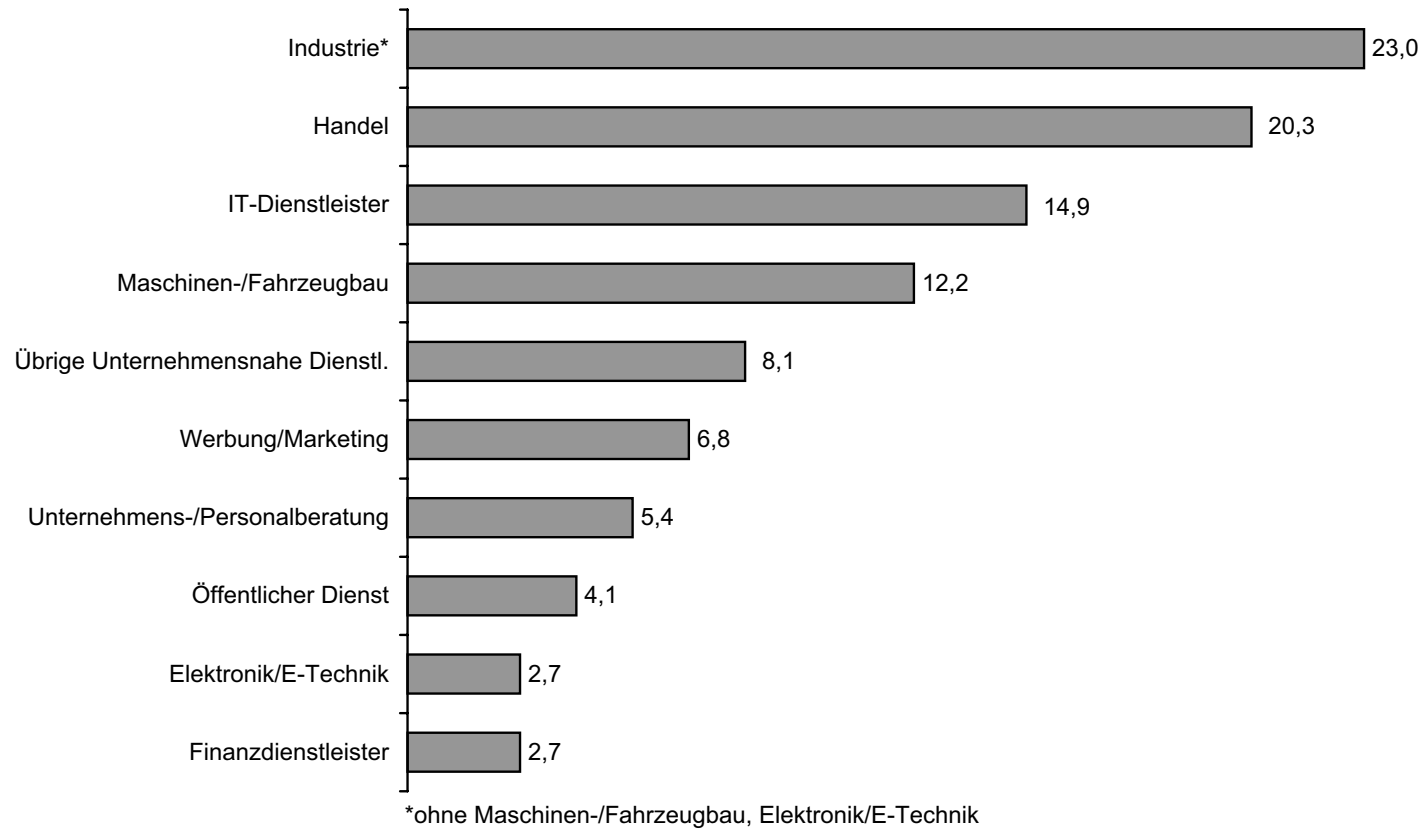
### Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Einkäufer? - Verteilung in Prozent -



Stichprobe: Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

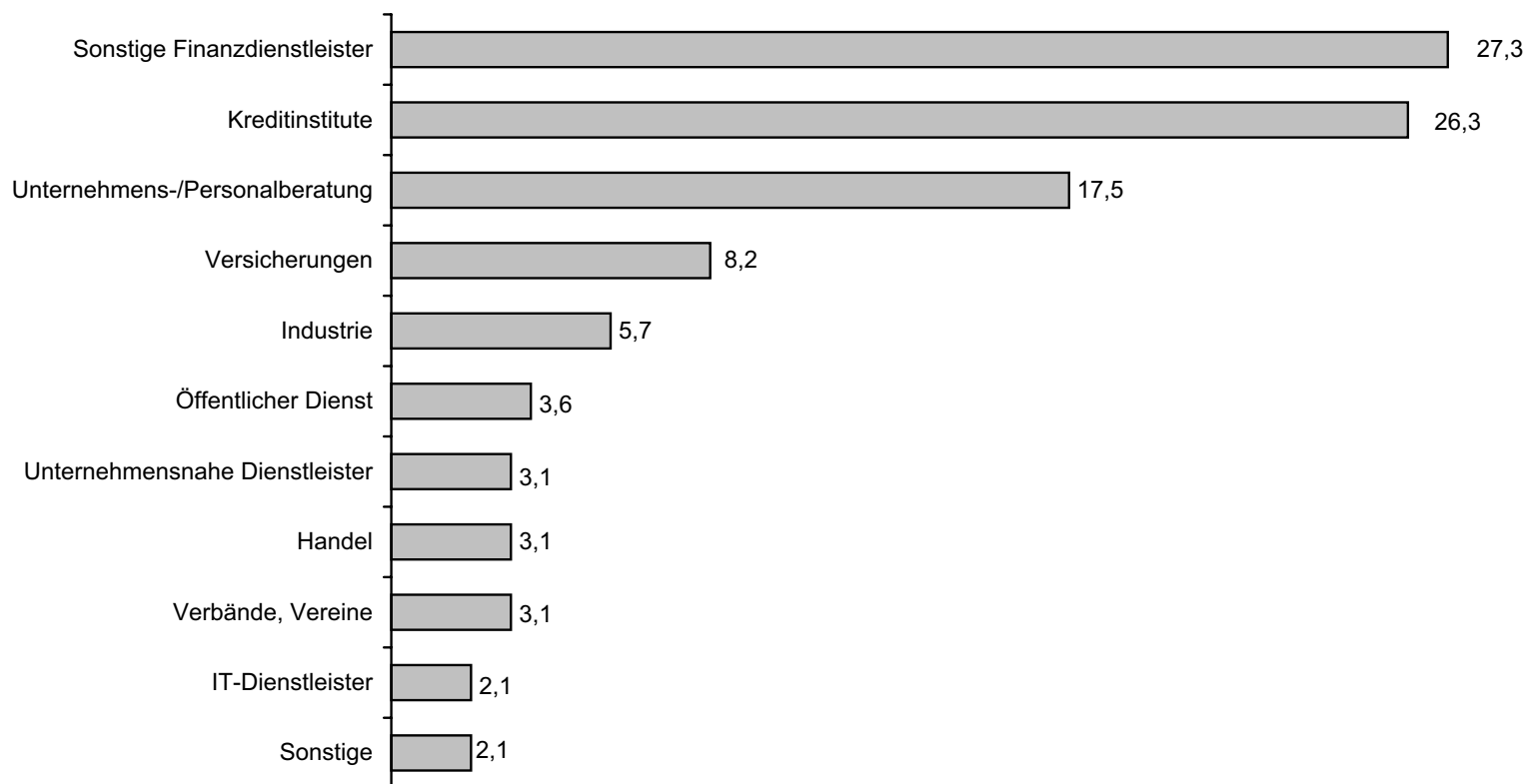
Grafik 31

# Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Verkaufsleiter? - Verteilung in Prozent -



Stichprobe: Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 32

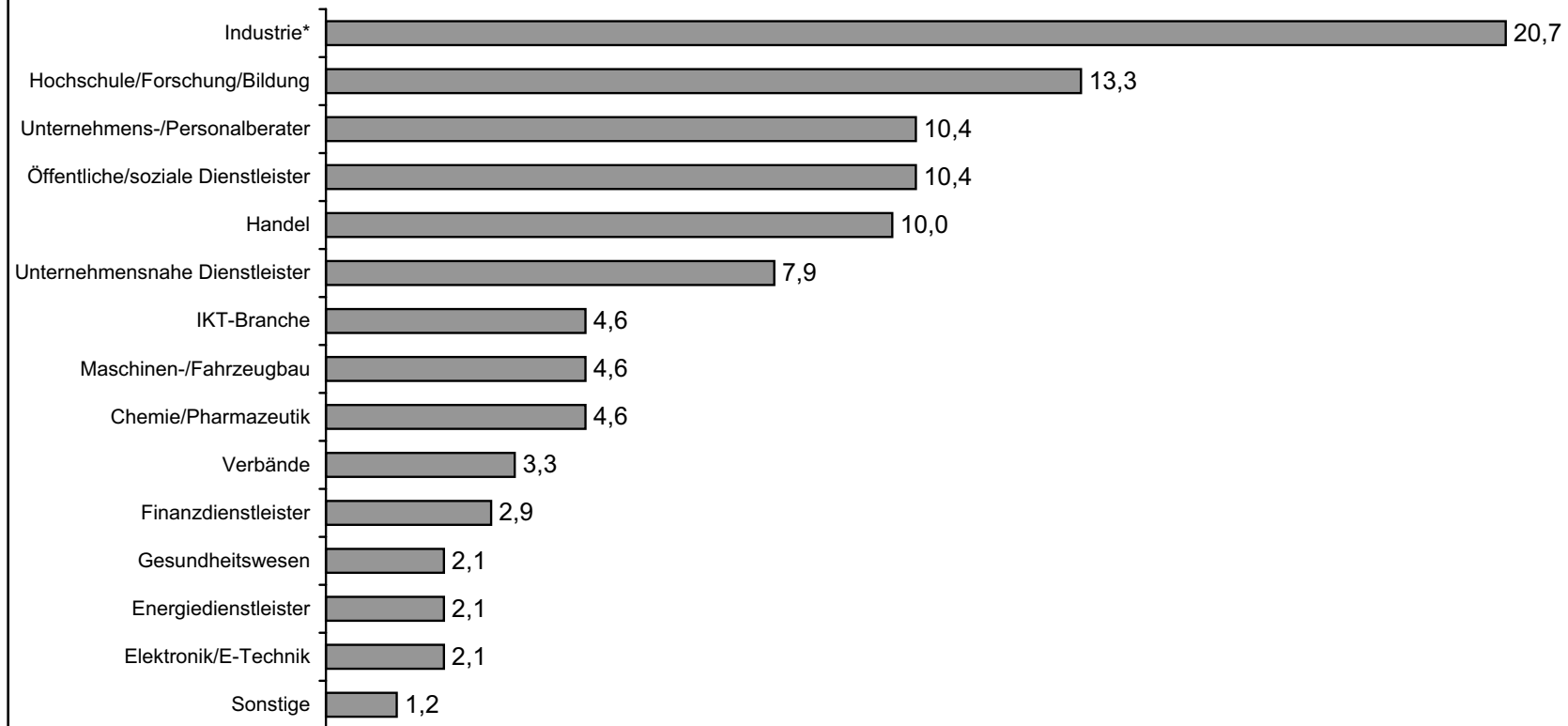
**Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Bank- und Sparkassenfachleute?****- Verteilung in Prozent -**

Stichprobe: Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 33

## Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Geschäftsführer und -bereichsleiter<sup>1</sup>?

- Verteilung in Prozent -



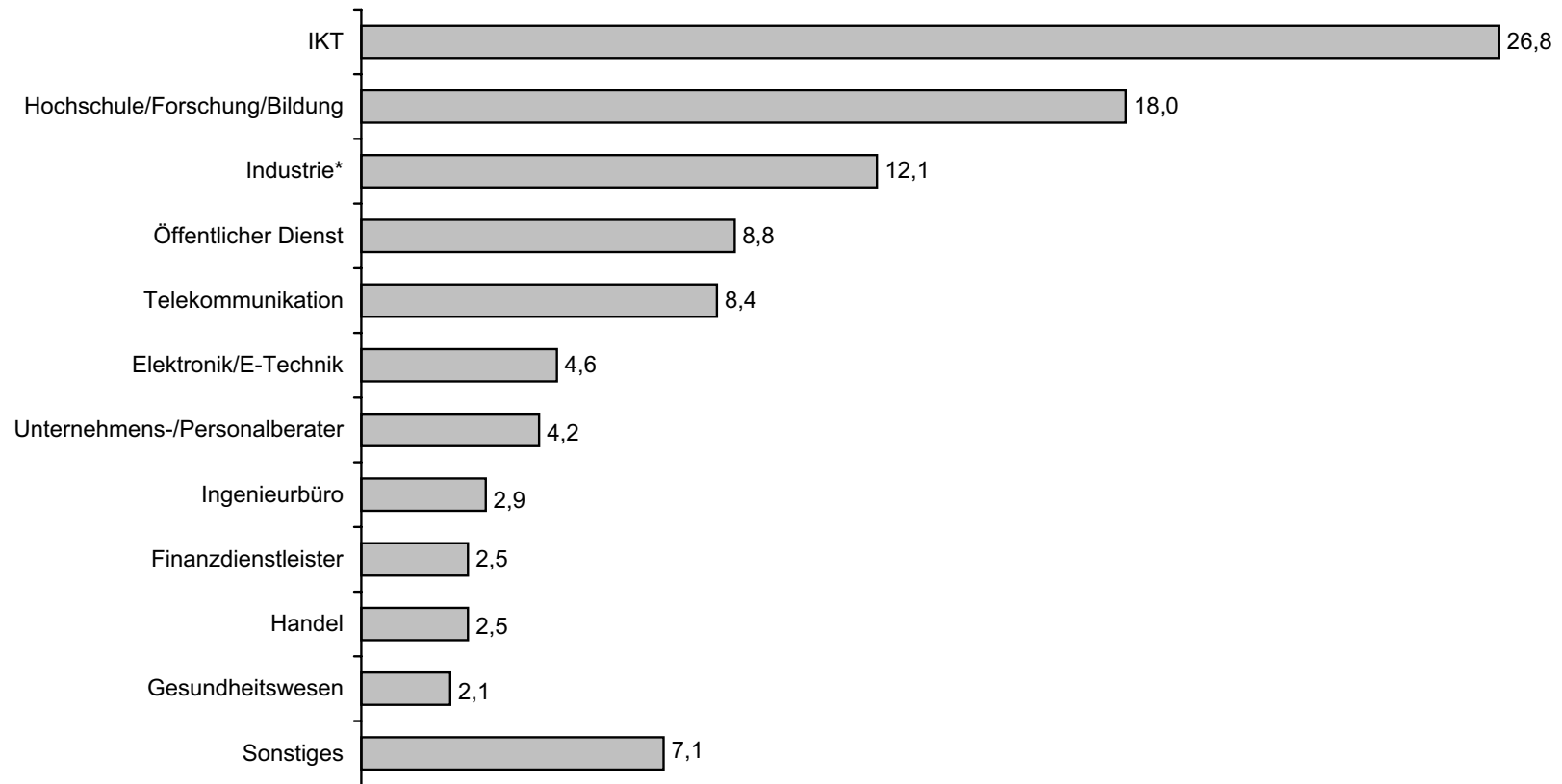
\*ohne Maschinen-/Fahrzeugbau, Elektronik/E-Technik, Chemie/Pharmazeutik

<sup>1</sup> Die Grafik bezieht sich auf Stellen, die von den örtlichen Arbeitsämtern betreut werden. Stellen für Spitzenkräfte dagegen (in der Regel mehr als 75.000 € Jahreseinkommen) bedient die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV); siehe auch Kapitel „Führungskräfte der obersten und oberen Leitungsebene“.

Stichprobe: Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 34

### Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Informatiker? - Verteilung in Prozent -

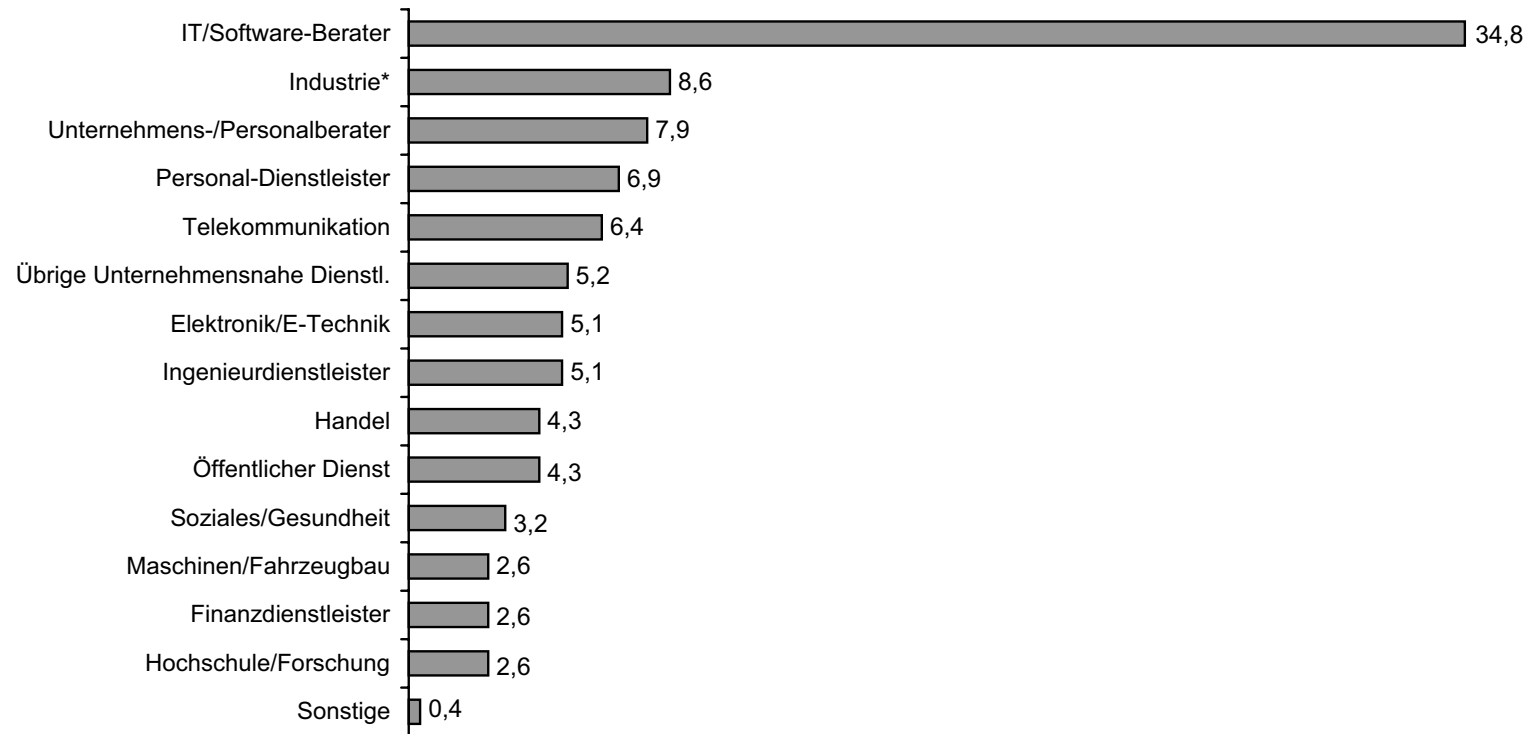


\*ohne Elektronik/E-Technik

Stichprobe: Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 35

**Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Systemanalytiker/Organisatoren,  
Anwendungs- und Systemprogrammierer?**  
- Verteilung in Prozent -

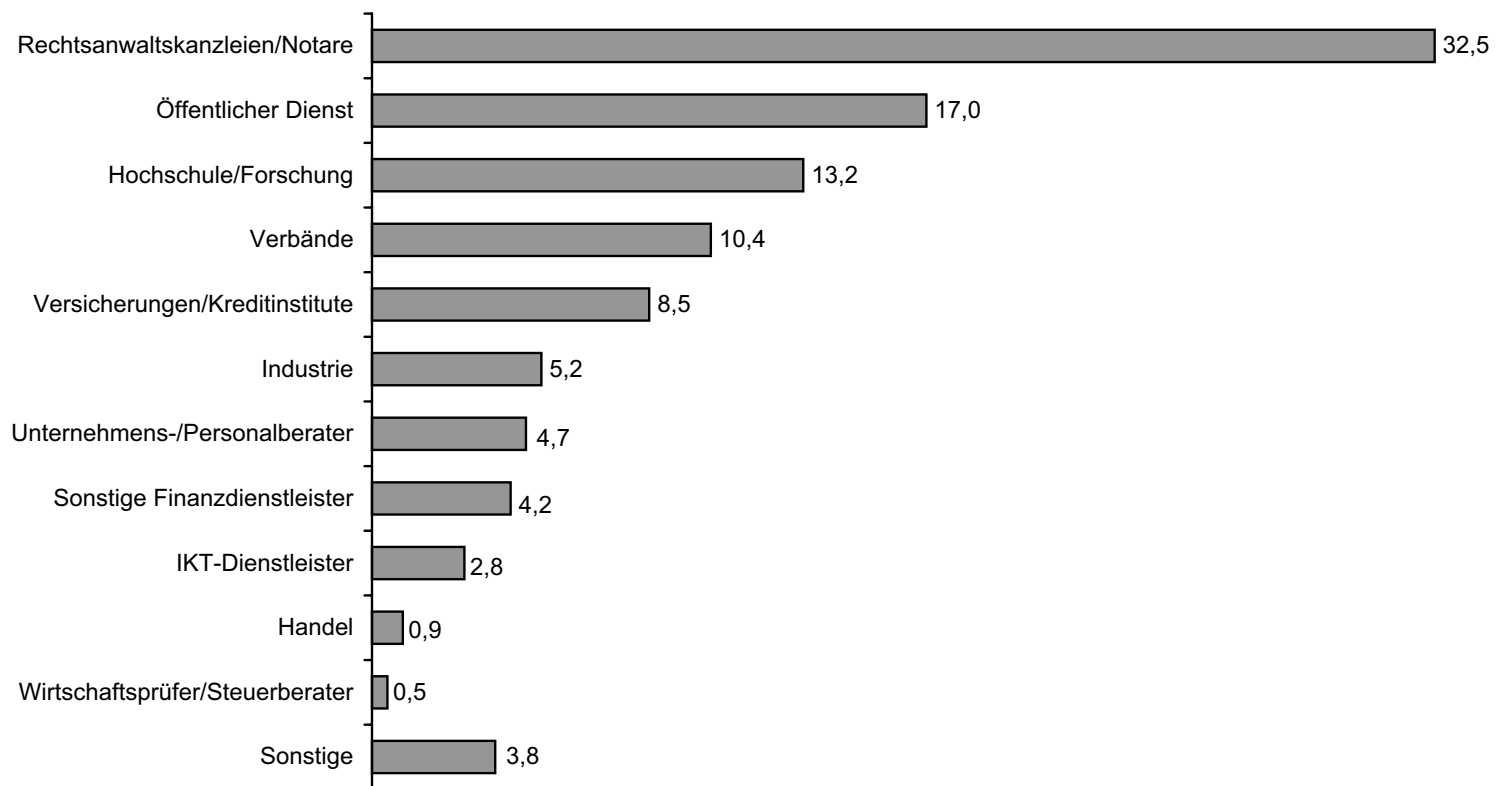


\*ohne Maschinen-/Fahrzeugbau, Elektronik/E-Technik

Stichprobe Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 36

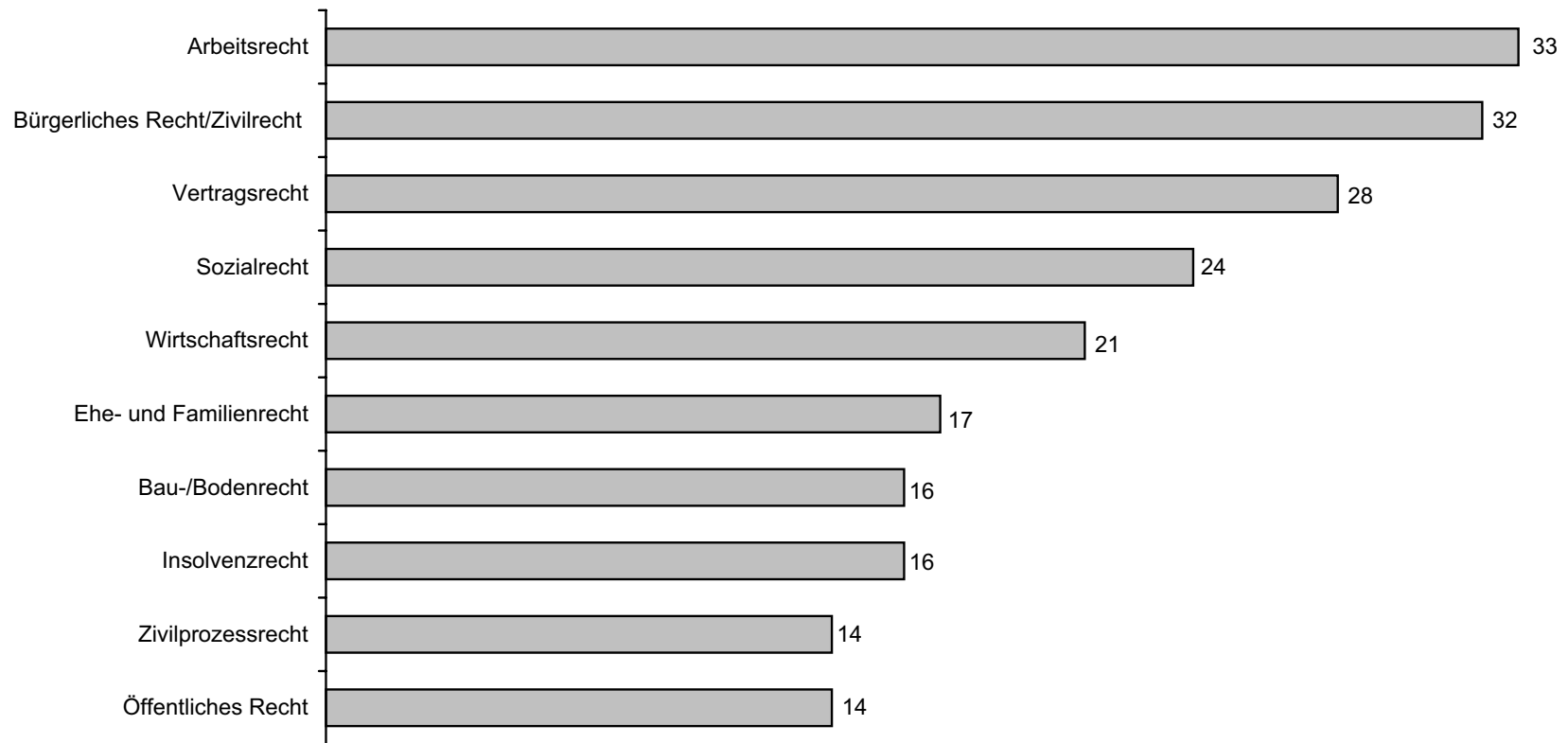
**Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Juristen?****- Verteilung in Prozent -**

Stichprobe: Stellenangebote aus 2002

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 37

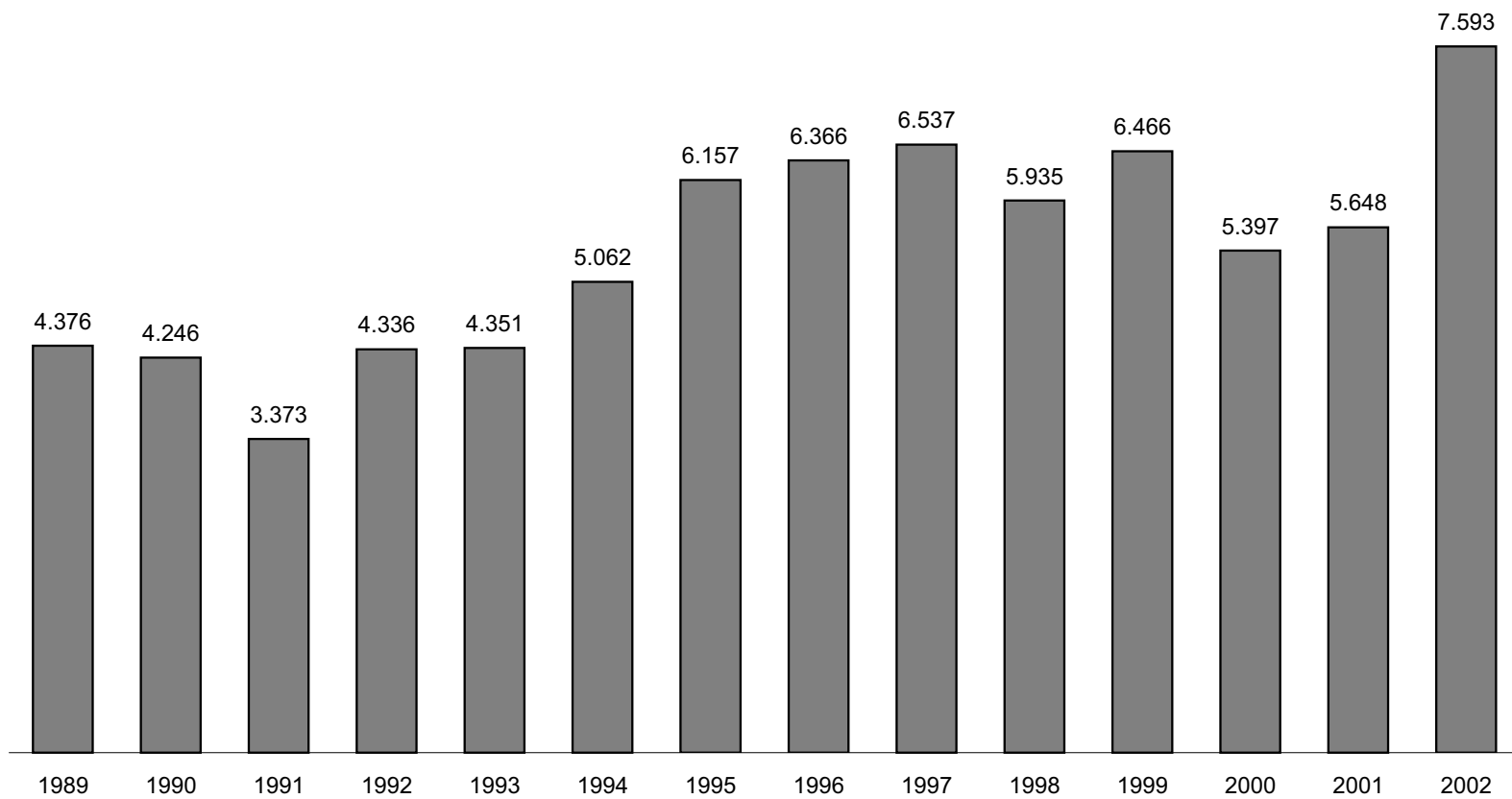
# **Die gefragtesten zehn Rechtsgebiete in den Stellenangeboten für Juristen** - Häufigkeit der Nennungen -



Stichprobe: Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 38

### Arbeitslos gemeldete Juristen - Bestand jeweils Ende September -



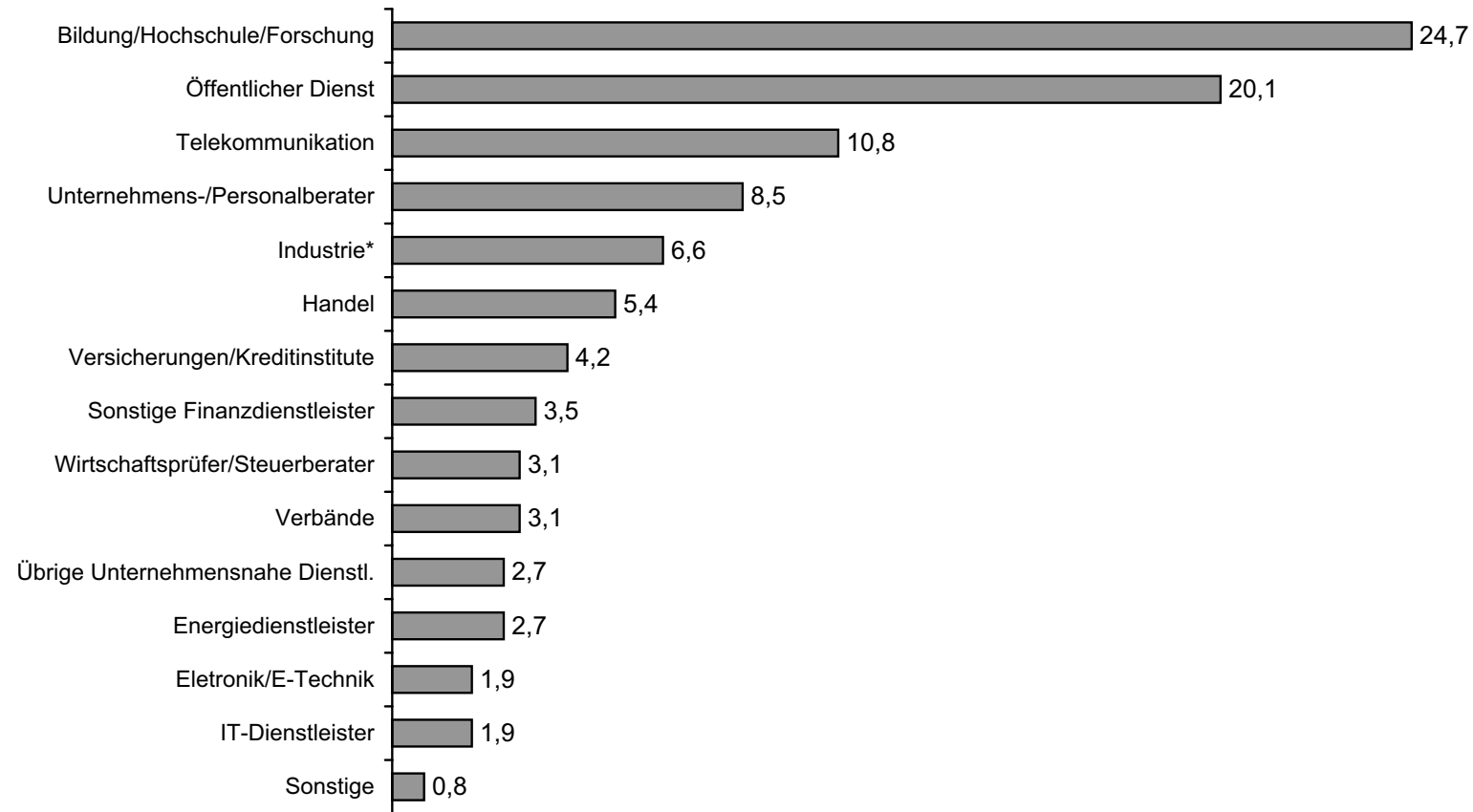
\*) ab 1992 gesamtes Bundesgebiet

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 39

## Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Volkswirte?

- Verteilung in Prozent -

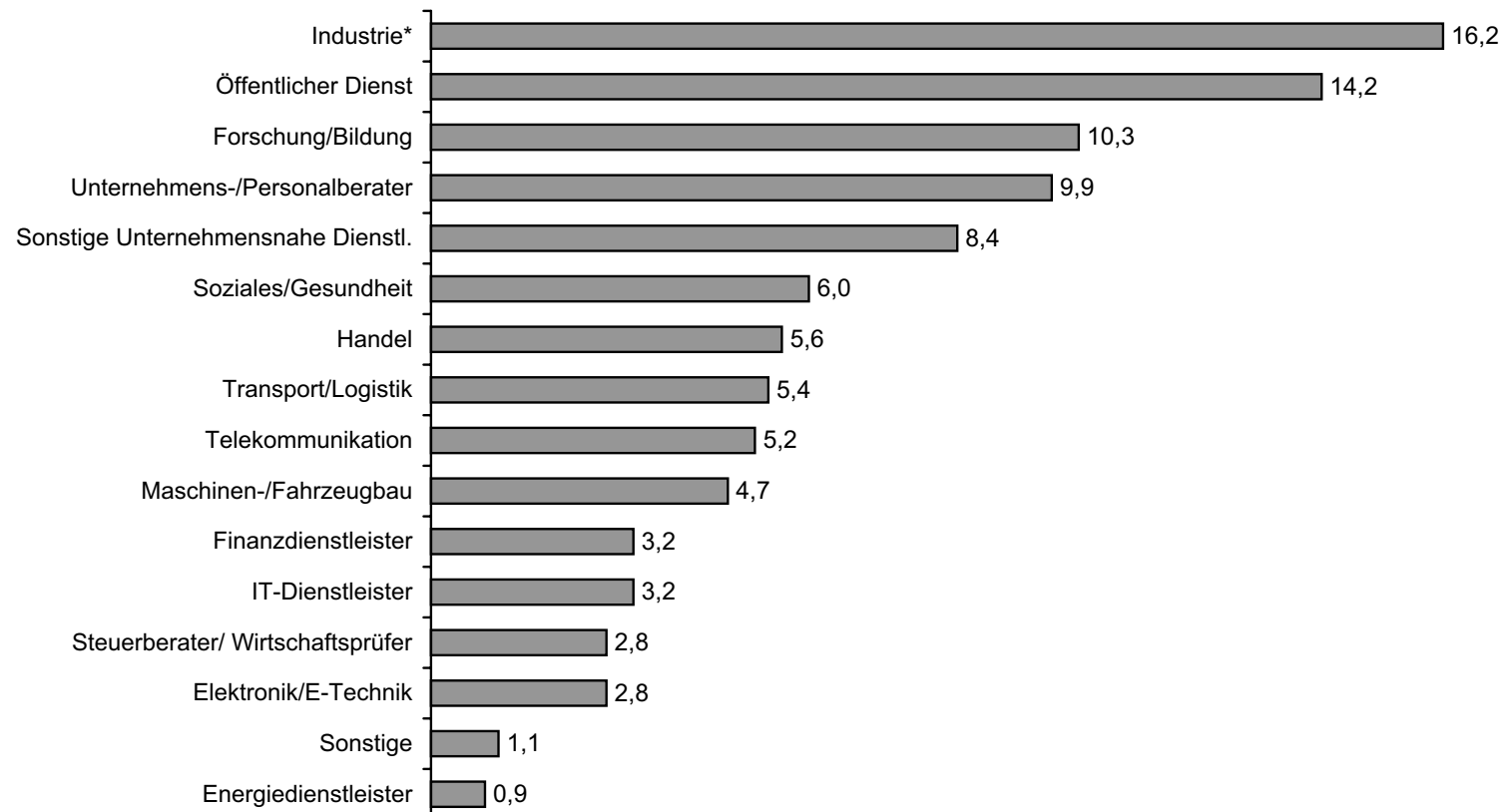


\*ohne Elektronik/E-Technik

Stichprobe: Stellenangebote aus 2002

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 40

**Welche Arbeitgeber suchten im Jahr 2002 Betriebswirte?****- Verteilung in Prozent -**

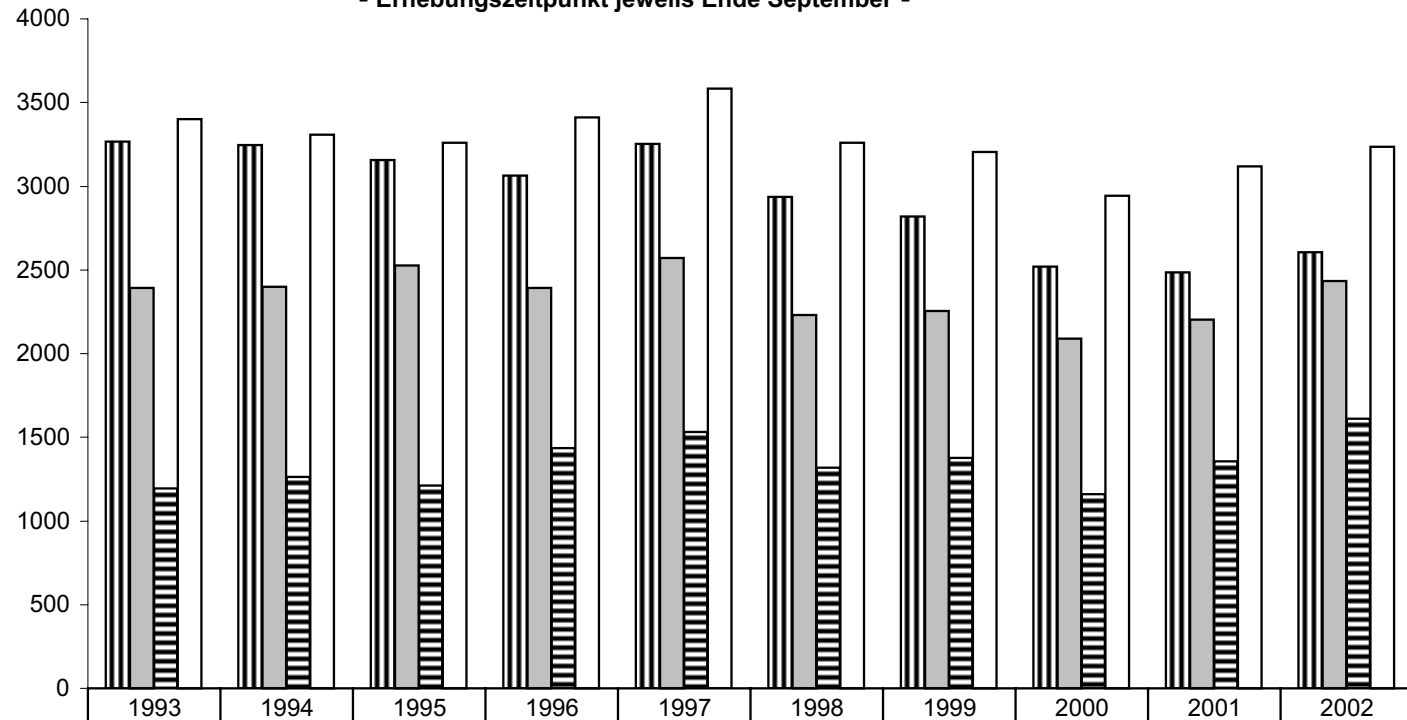
\*ohne Maschinen-/Fahrzeugbau, Elektronik/E-Technik

Stichprobe: Stellenangebote aus 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 41

## Arbeitslos gemeldete Sozialwissenschaftler mit abgeschlossener Universitätsausbildung

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



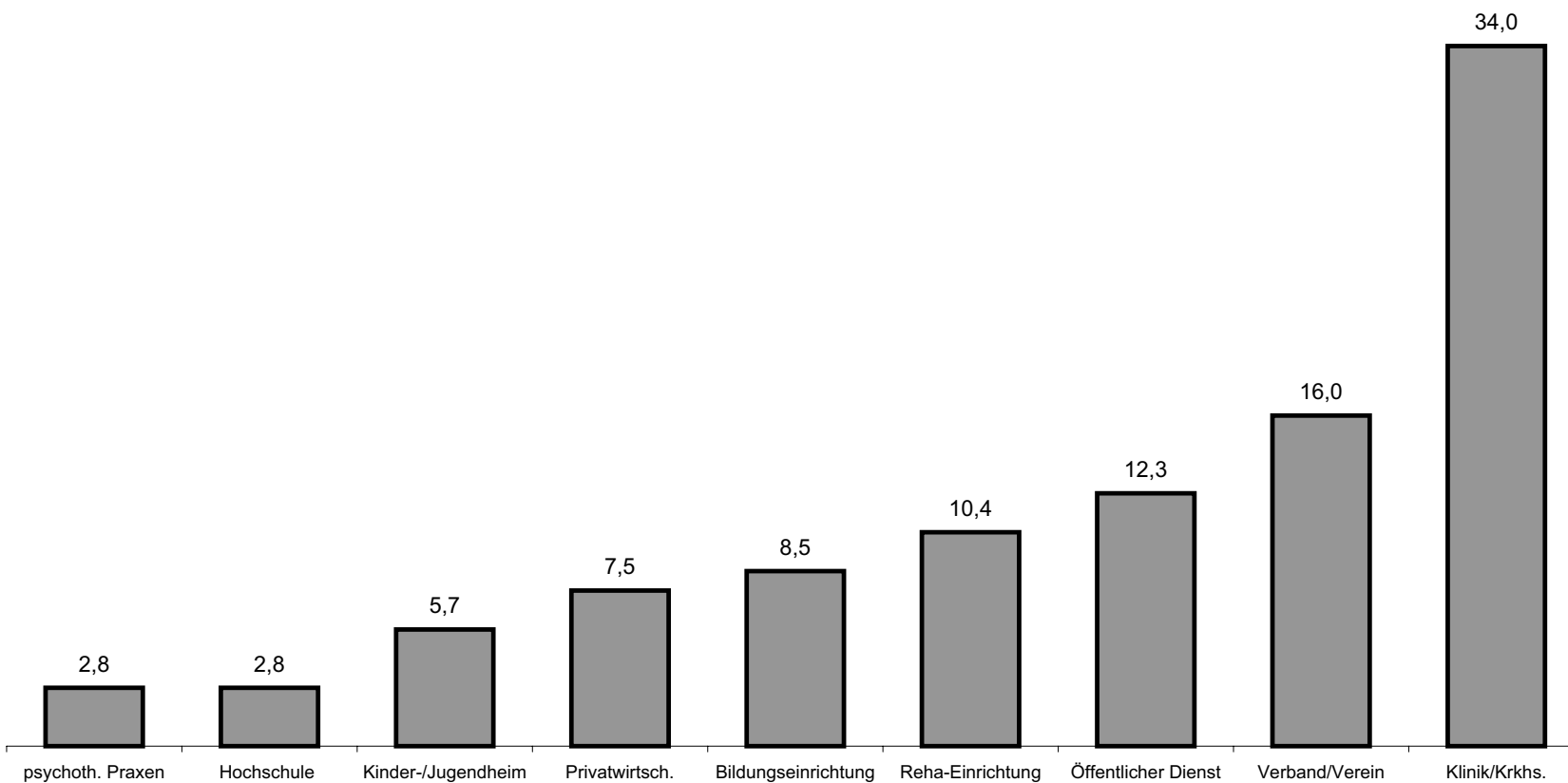
Psychologen	3267	3245	3157	3062	3253	2938	2820	2520	2485	2606
Soziologen	2392	2400	2526	2393	2573	2230	2255	2089	2204	2434
Politologen	1194	1262	1213	1434	1531	1320	1377	1161	1357	1611
Diplom-Pädagogen	3400	3307	3259	3413	3585	3260	3206	2942	3118	3235

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 42

**Arbeitgeber für Psychologen**

– Angaben in Prozent –

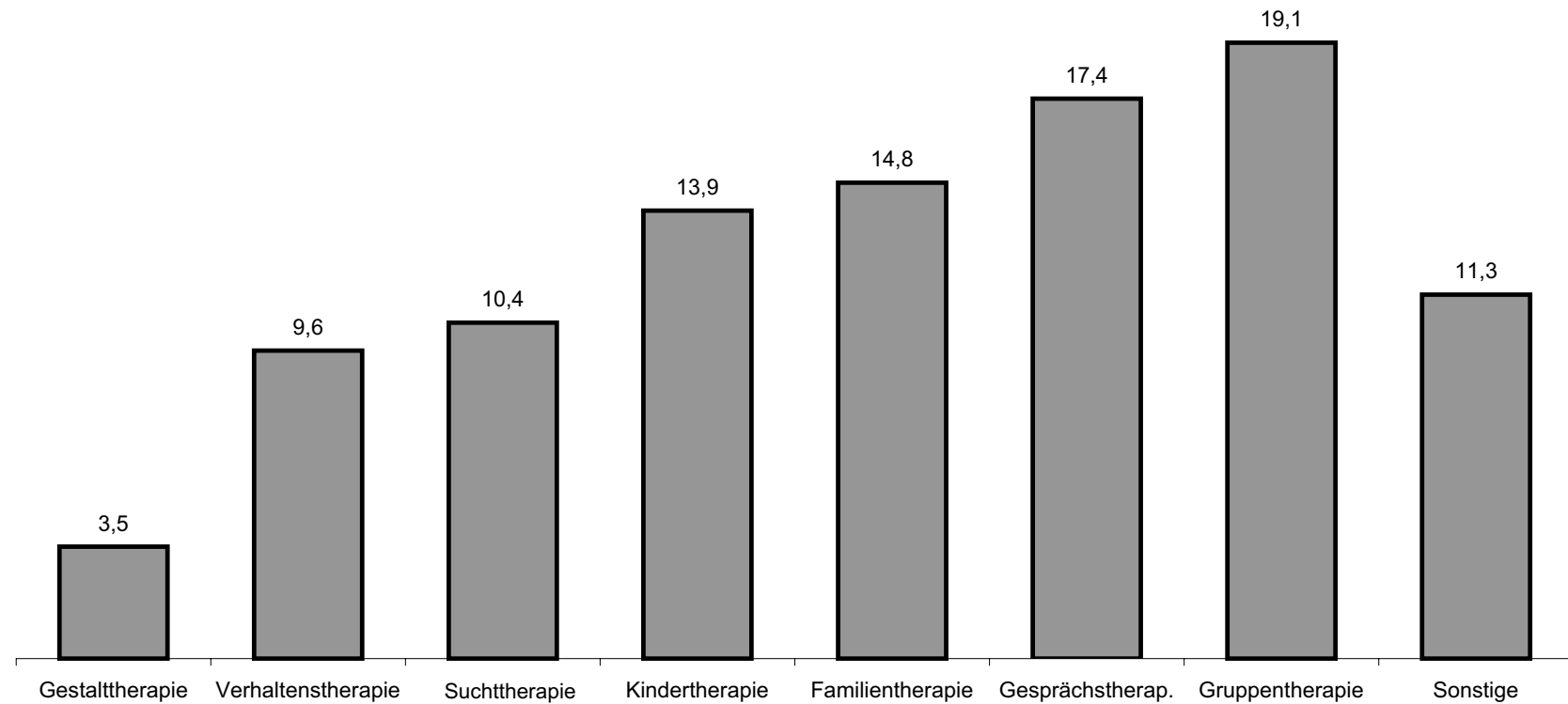
Stichprobe: 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 43

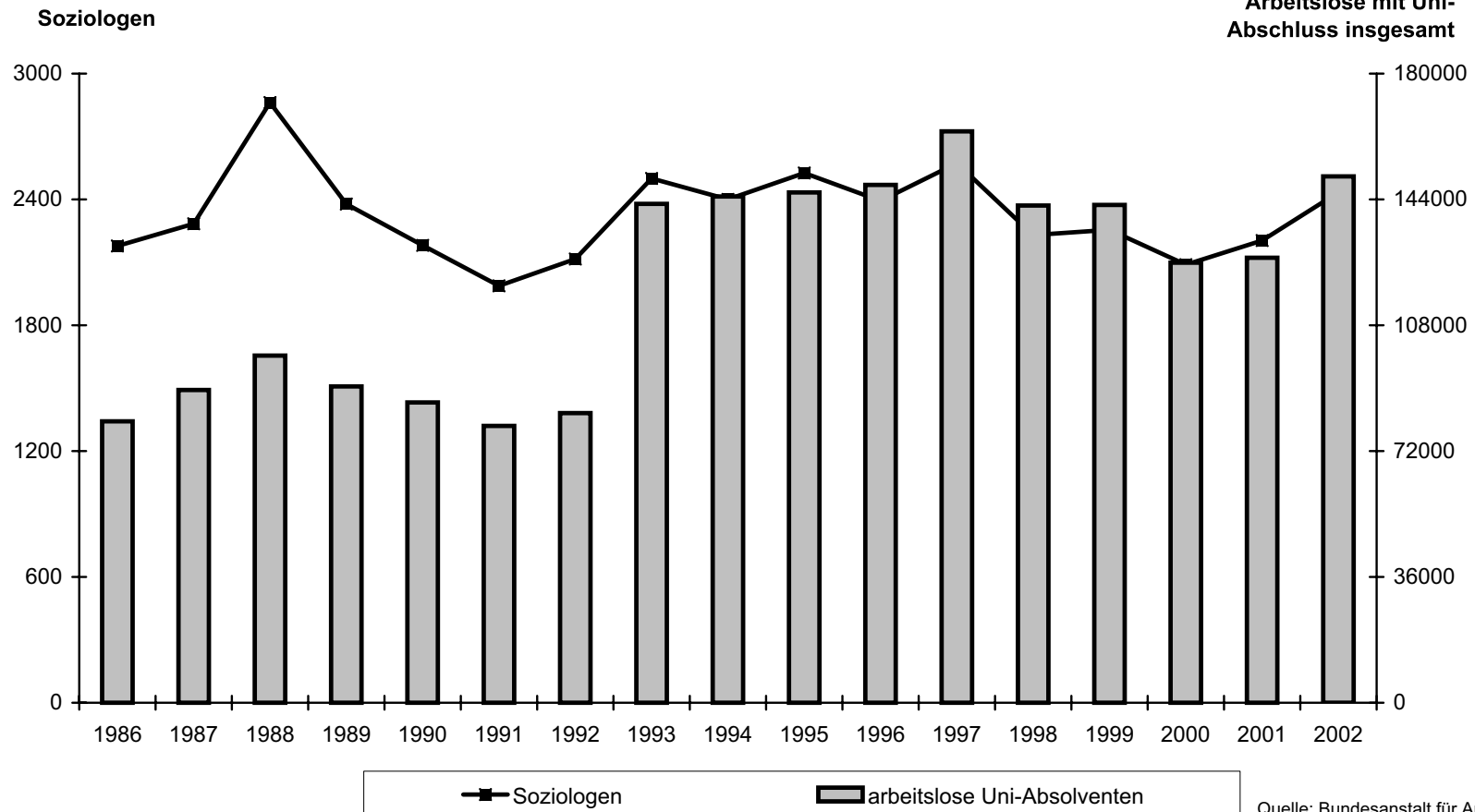
# **Stellenangebote für klinische Psychologen - erwartete therapeutische Zusatzkenntnisse** – Angaben in Prozent –

Stichprobe: 2002  
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 44

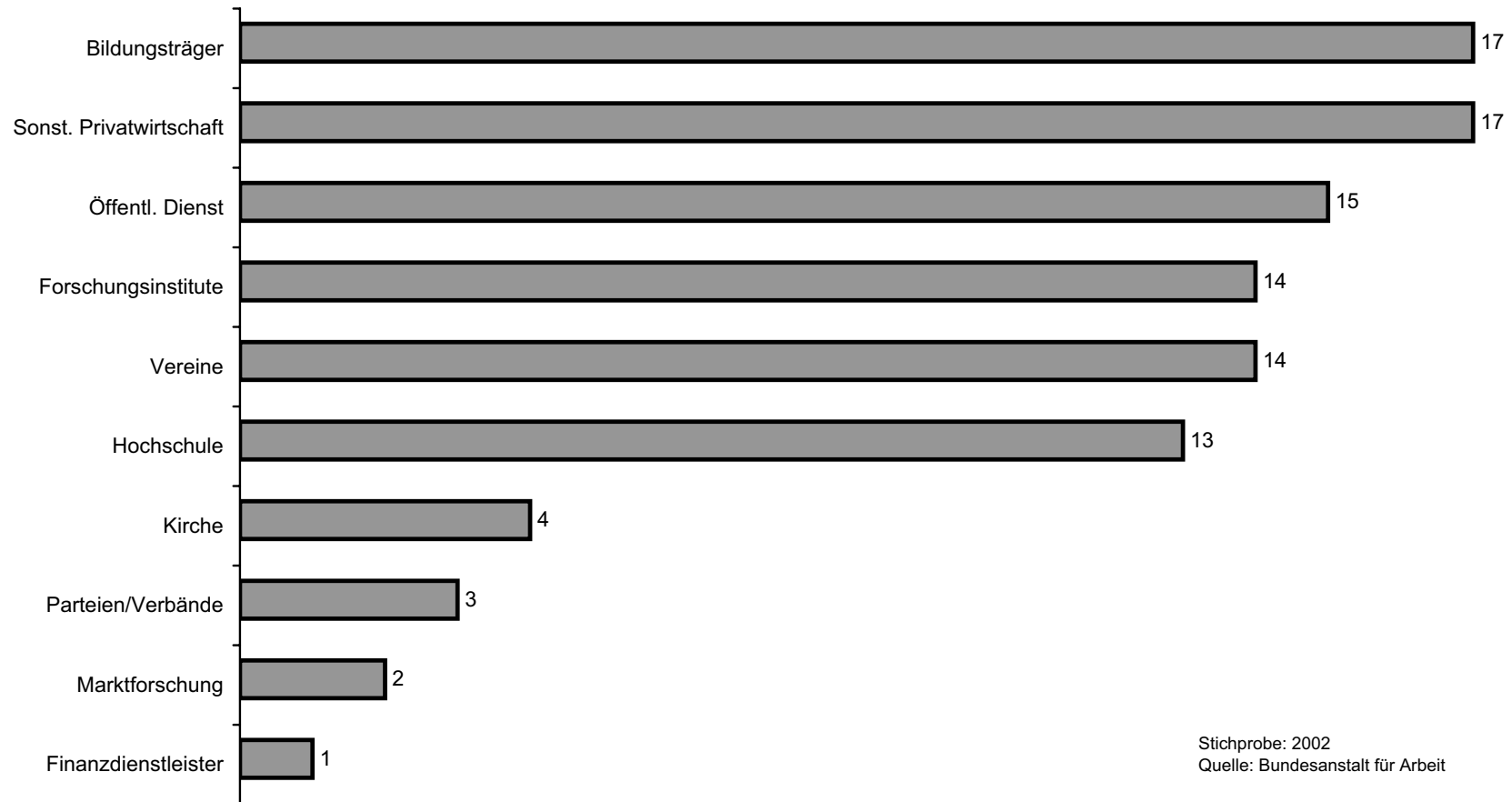
# Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Soziologen - Arbeitslose mit Universitäts-Abschluss - - ab 1993 ganz Deutschland -



Grafik 45

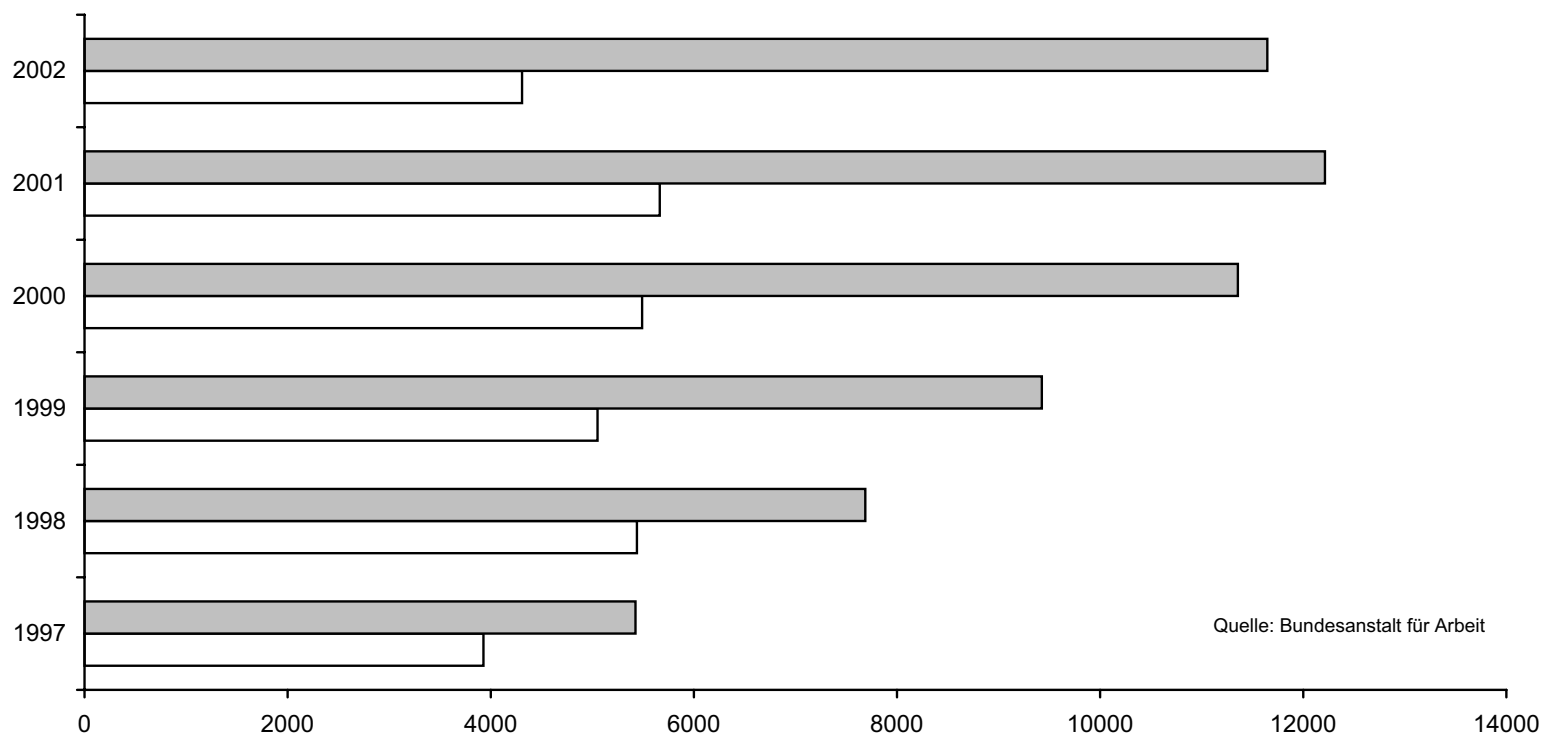
# Arbeitgeber für Soziologen

– Angaben in Prozent –



Grafik 46

### Entwicklung des Stellenzugangs in Deutschland für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen seit 1997

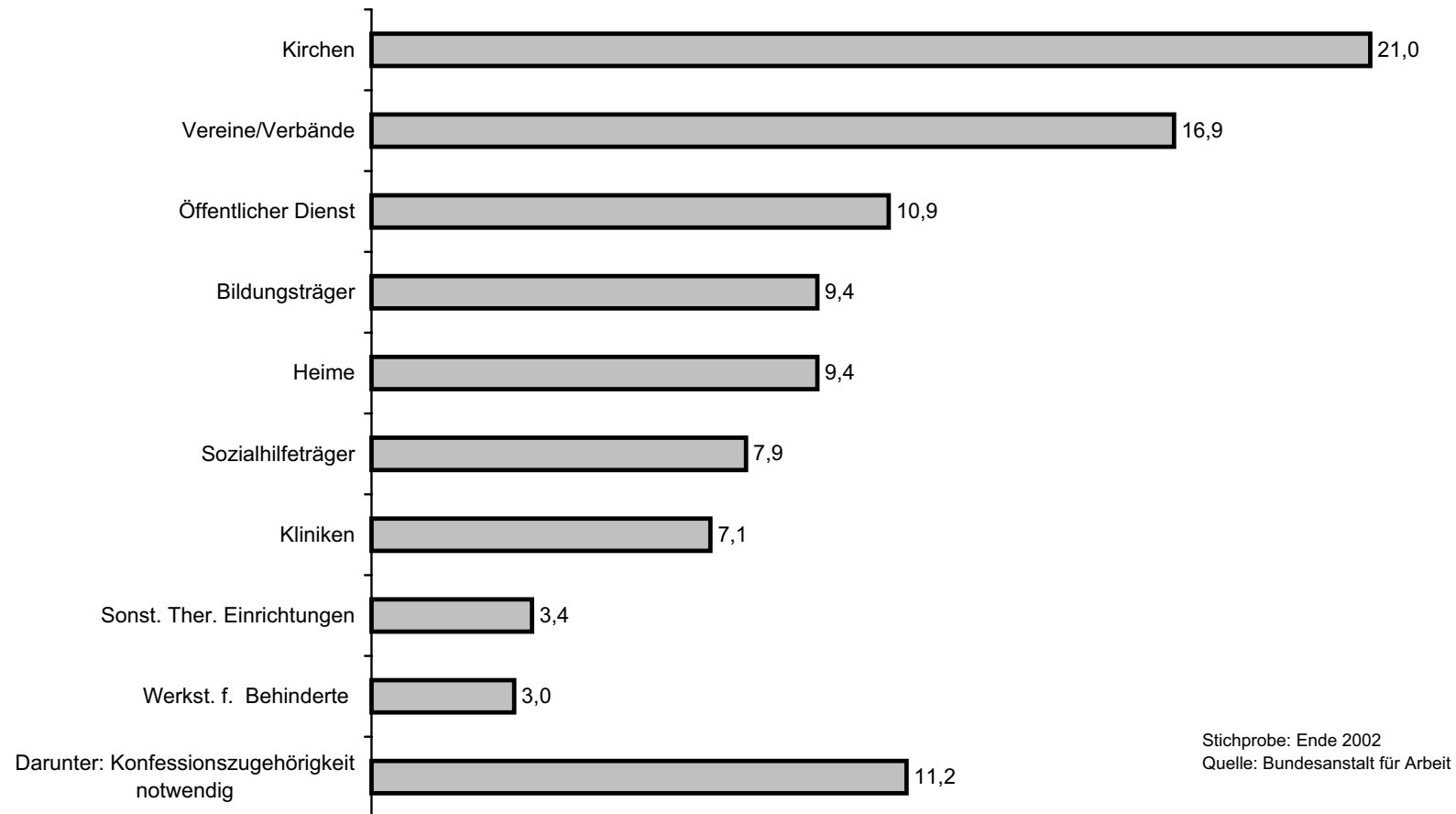


	1997	1998	1999	2000	2001	2002
■ Sozialpädagogen	5425	7688	9426	11356	12214	11646
□ Sozialarbeiter	3928	5439	5051	5490	5664	4308

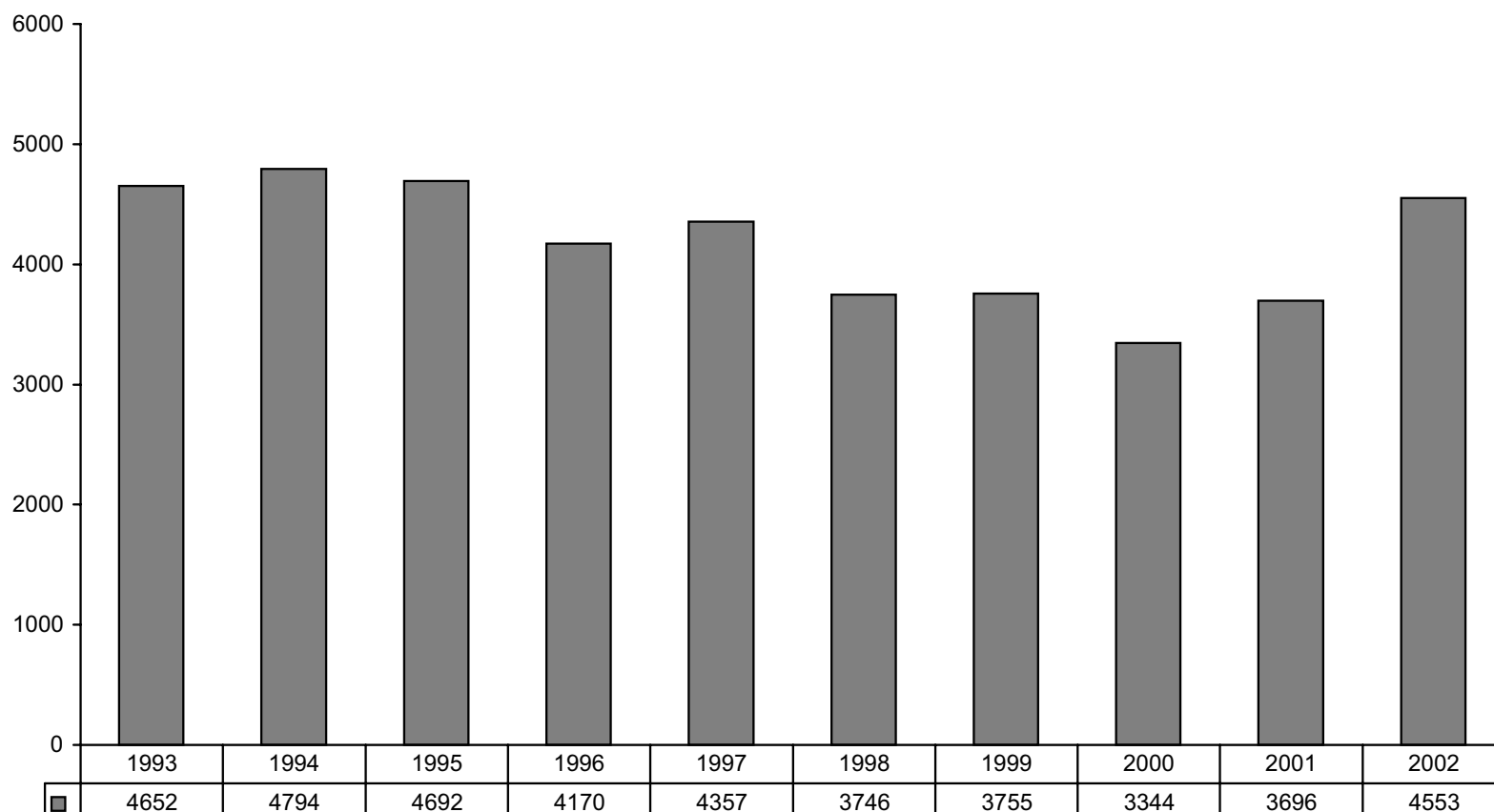
Grafik 47

## Welche Arbeitgeber suchten Sozialarbeiter und Sozialpädagogen?

– Angaben in Prozent –



Grafik 48

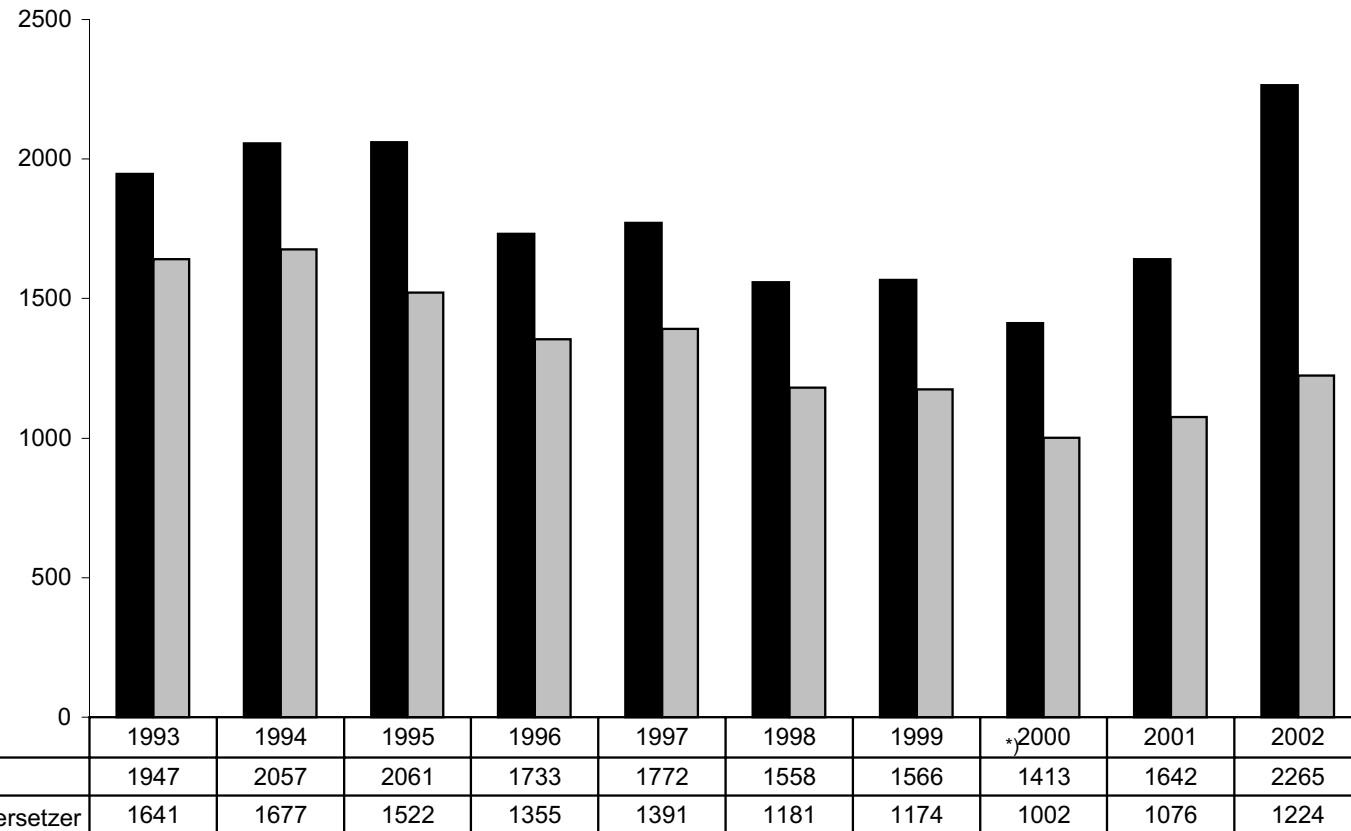
**Arbeitslos gemeldete Publizisten, Dolmetscher/Übersetzer einschließlich Bibliothekare  
mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung\*)****- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -**

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 49

# **Arbeitslos gemeldete Publizisten und Dolmetscher mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung\*)**

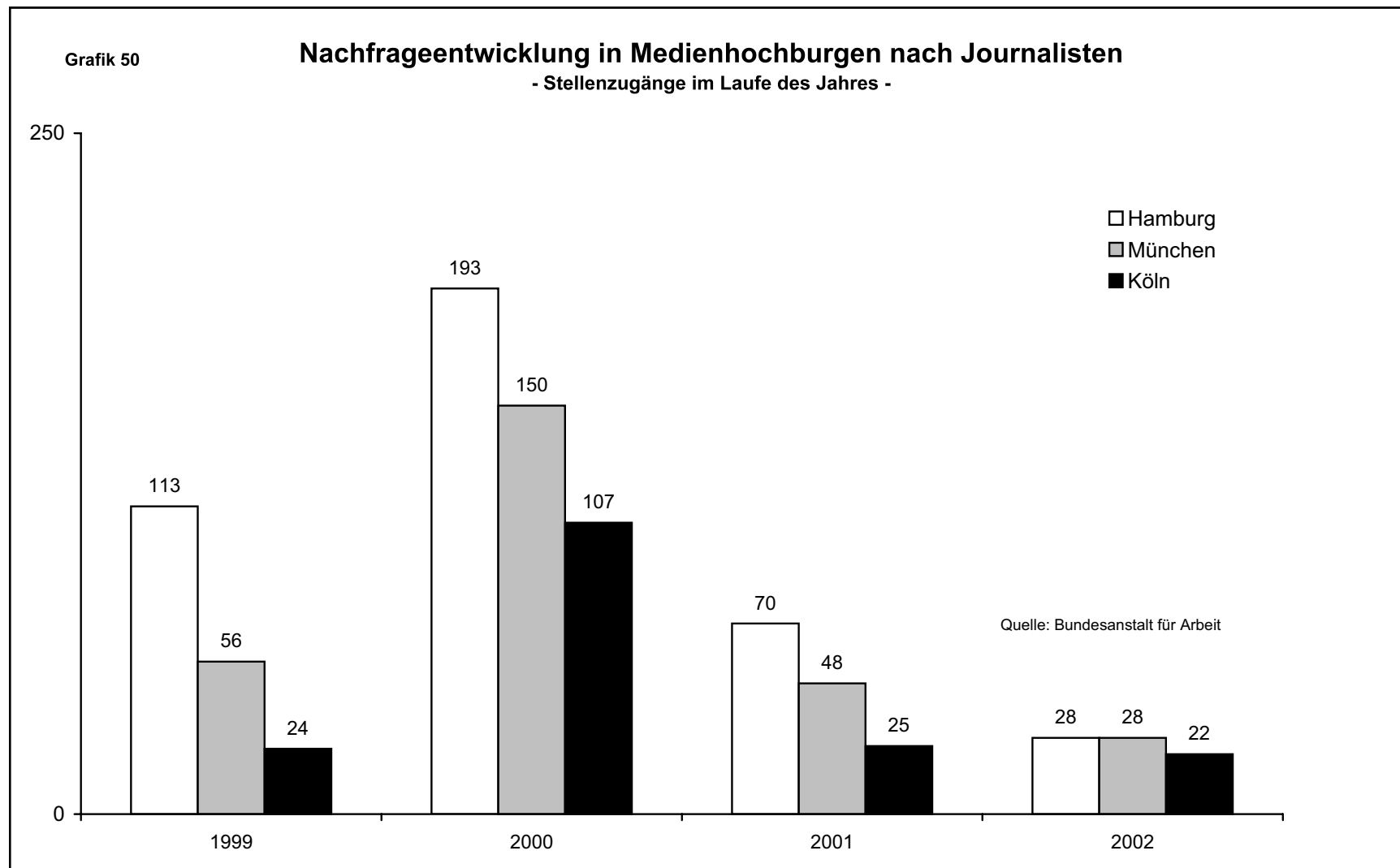
- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



\*) Ab dem Jahr 1996 erfolgte eine statistische Umstellung in Bezug auf die Berufsgruppe der Publizisten

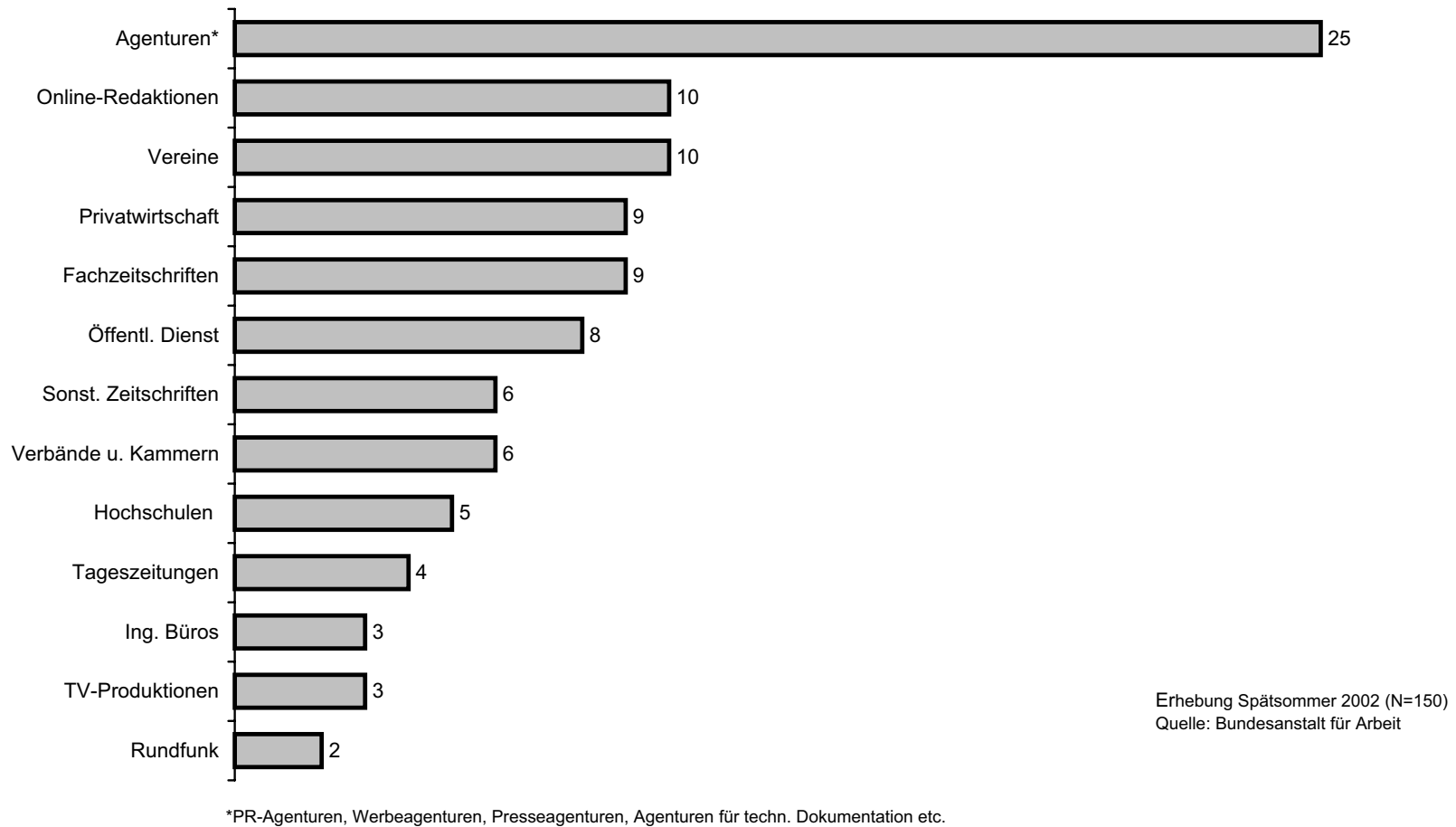
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit





Grafik 51

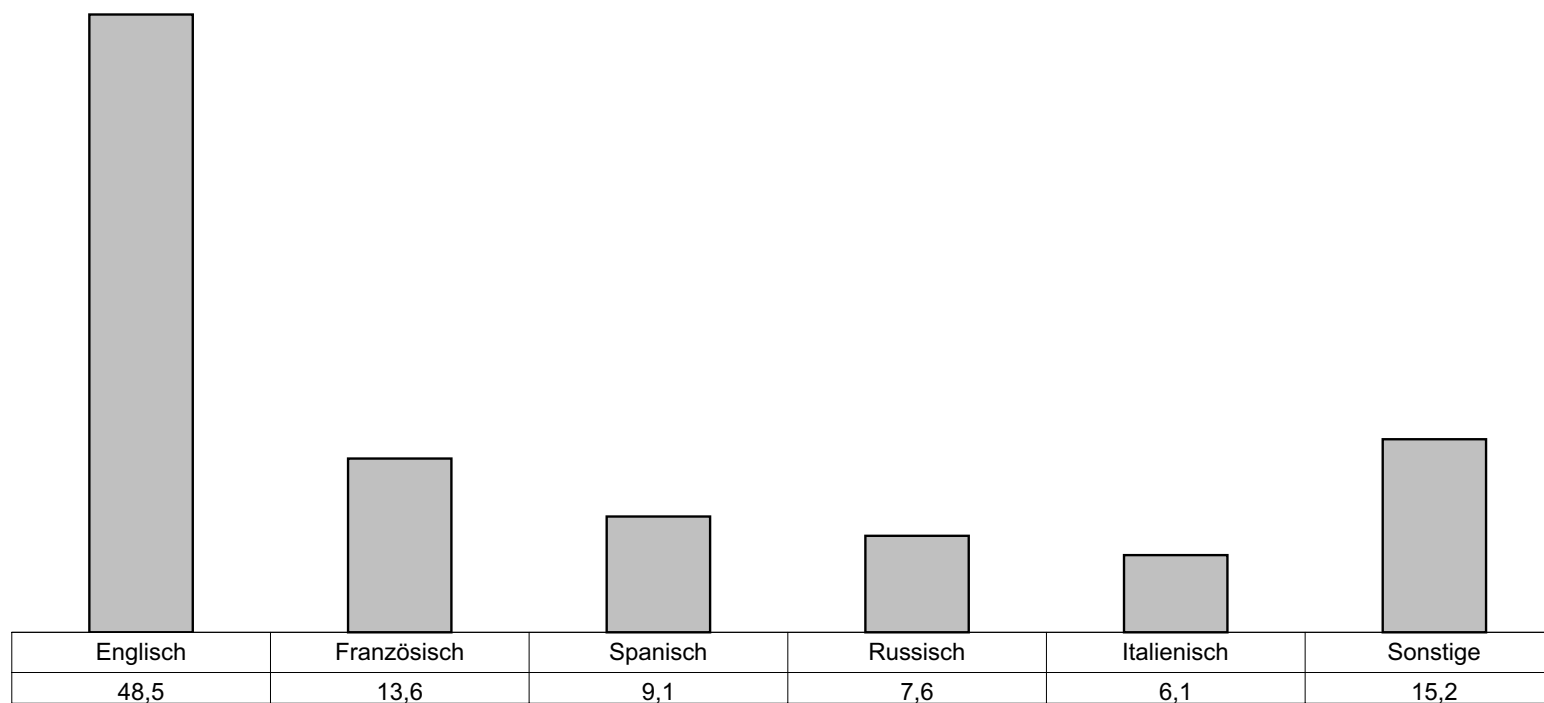
## Stellenangebote für Journalisten nach Arbeitgebern – Angaben in Prozent –



Grafik 52

**Diplom-Übersetzer und Diplom-Dolmetscher**  
- Welche Sprachkenntnisse wurden von Arbeitgebern erwartet? -  
- Angaben in Prozent -

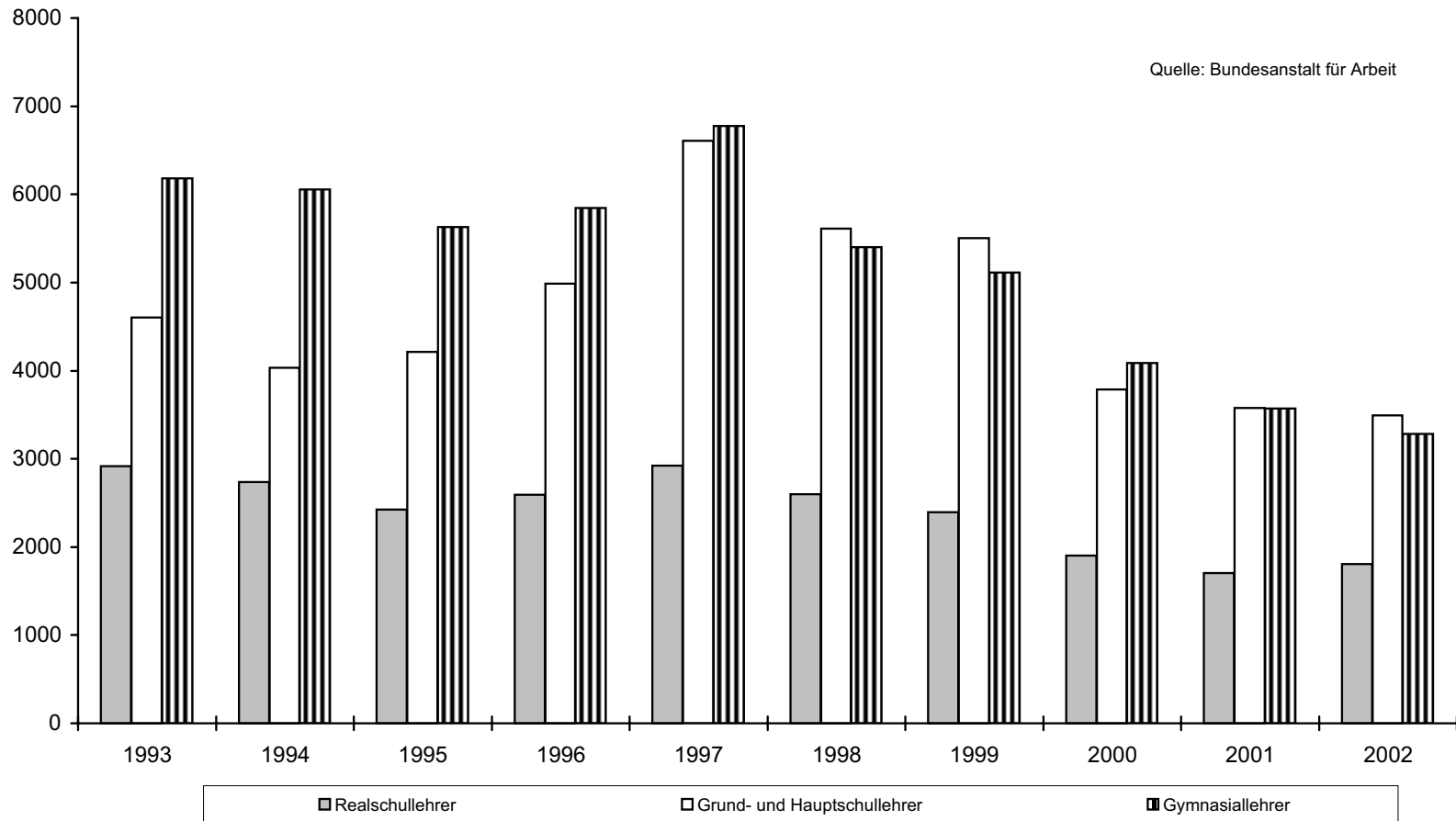
Stichprobe: Ende 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Grafik 53

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausgewählter Lehrergruppen

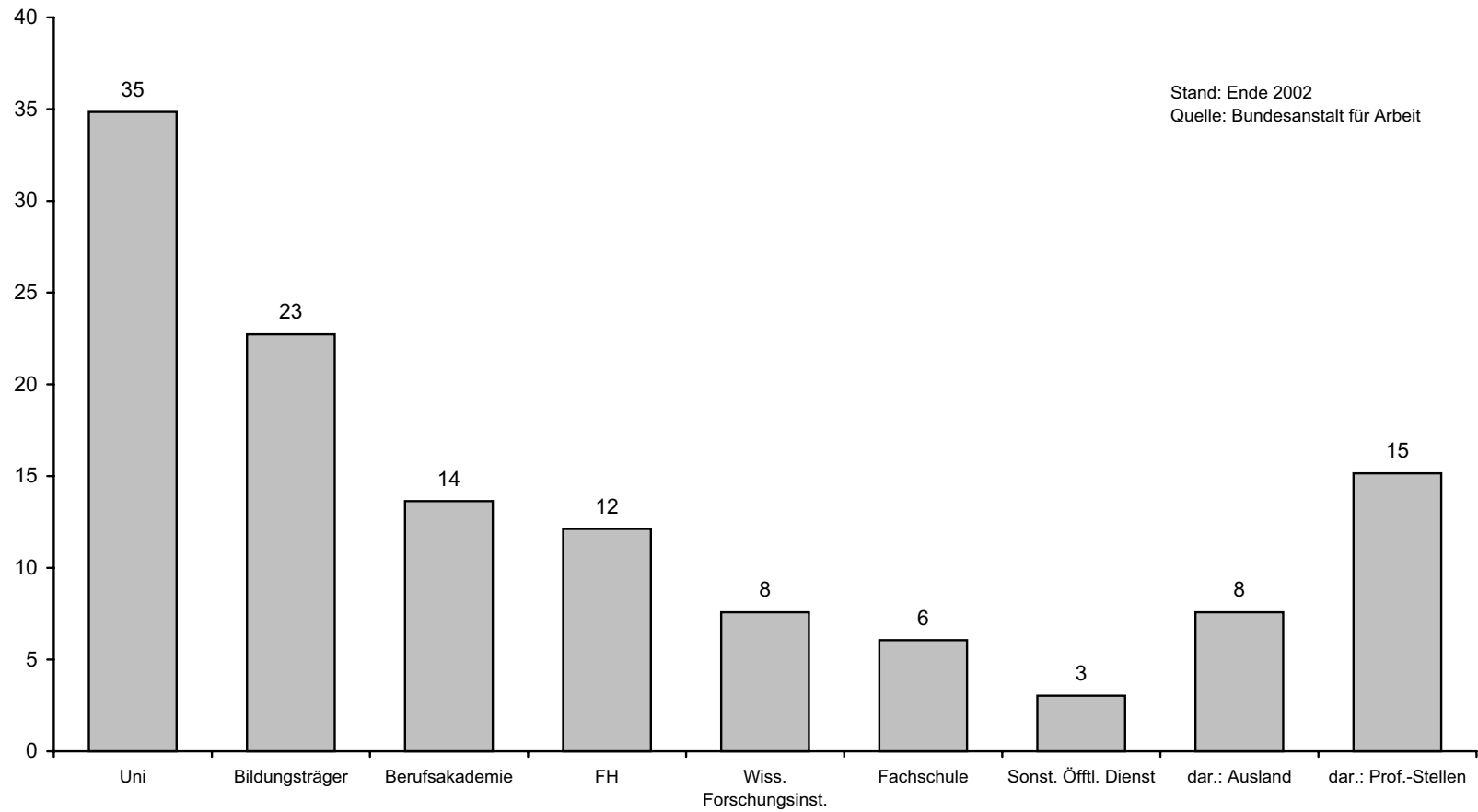
- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



Grafik 54

## Stellenangebote für Hochschullehrer nach Arbeitgebern

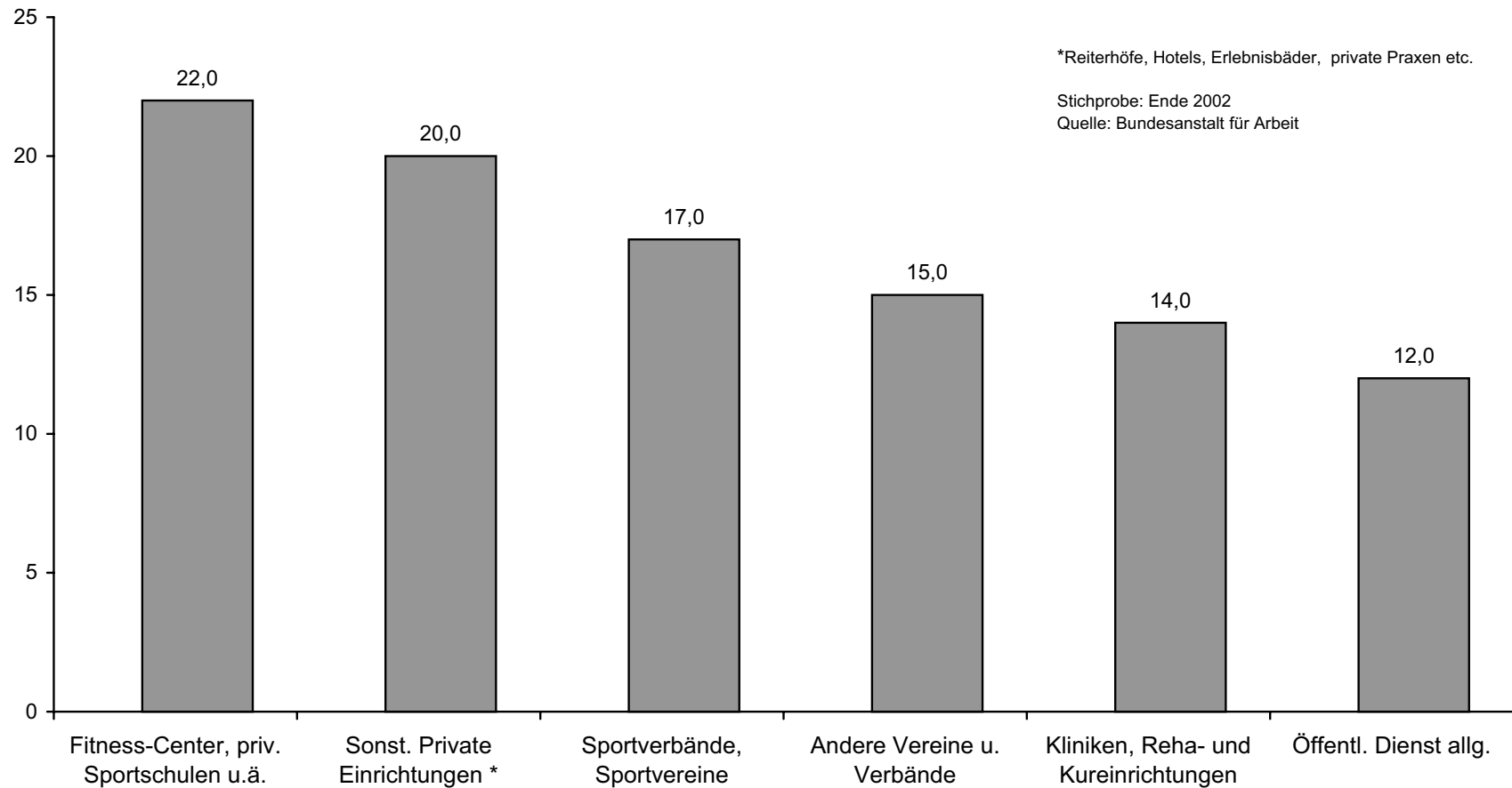
– Angaben in Prozent –



Grafik 55

## Stellenangebote für Sportlehrer nach Arbeitgebern

– Angaben in Prozent –



Grafik 56

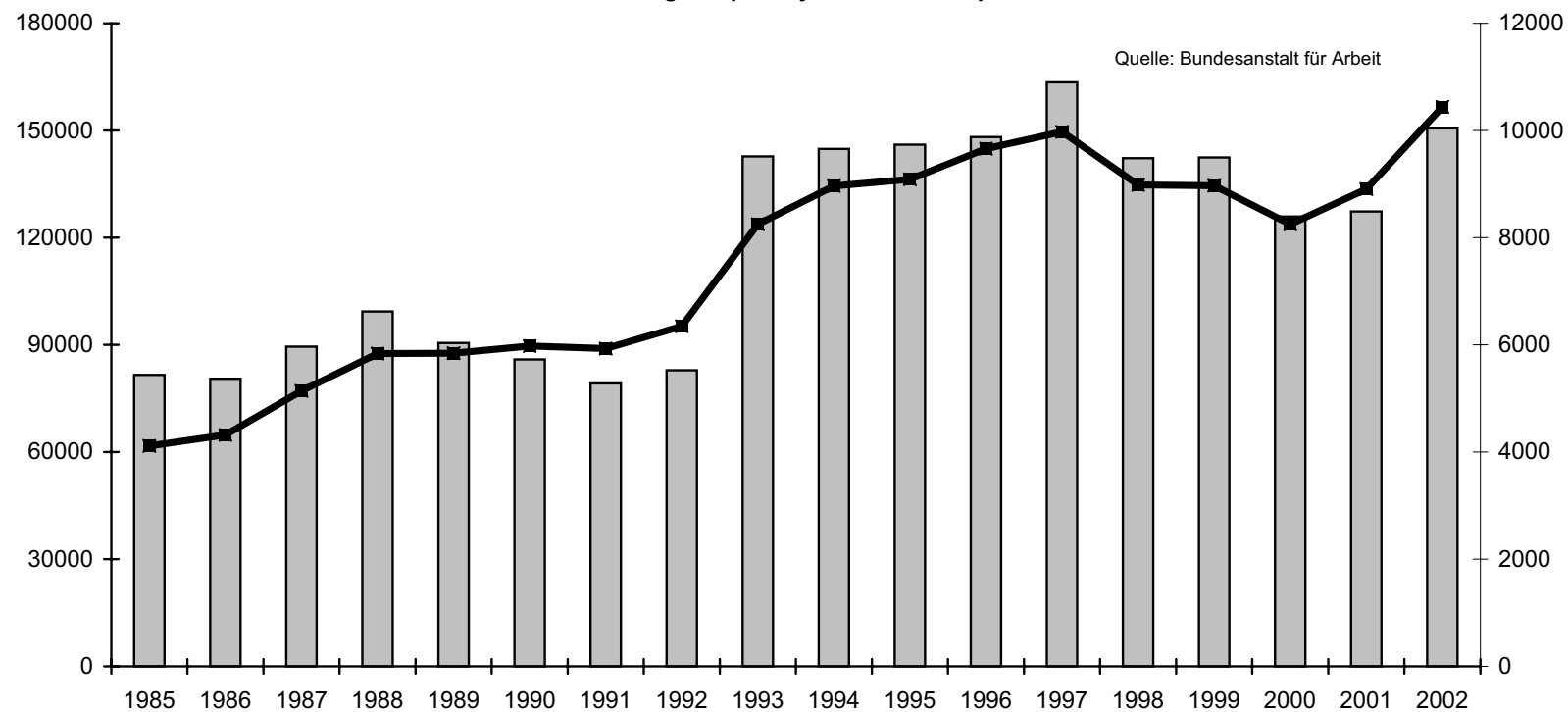
# Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaftlern und Universitäts-Absolventen insgesamt

ab 1993: ganz Deutschland

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -

Uni-Absolventen

Geisteswiss.



Arbeitslose Uni-Absolventen

arbeitslose Geisteswissenschaftler

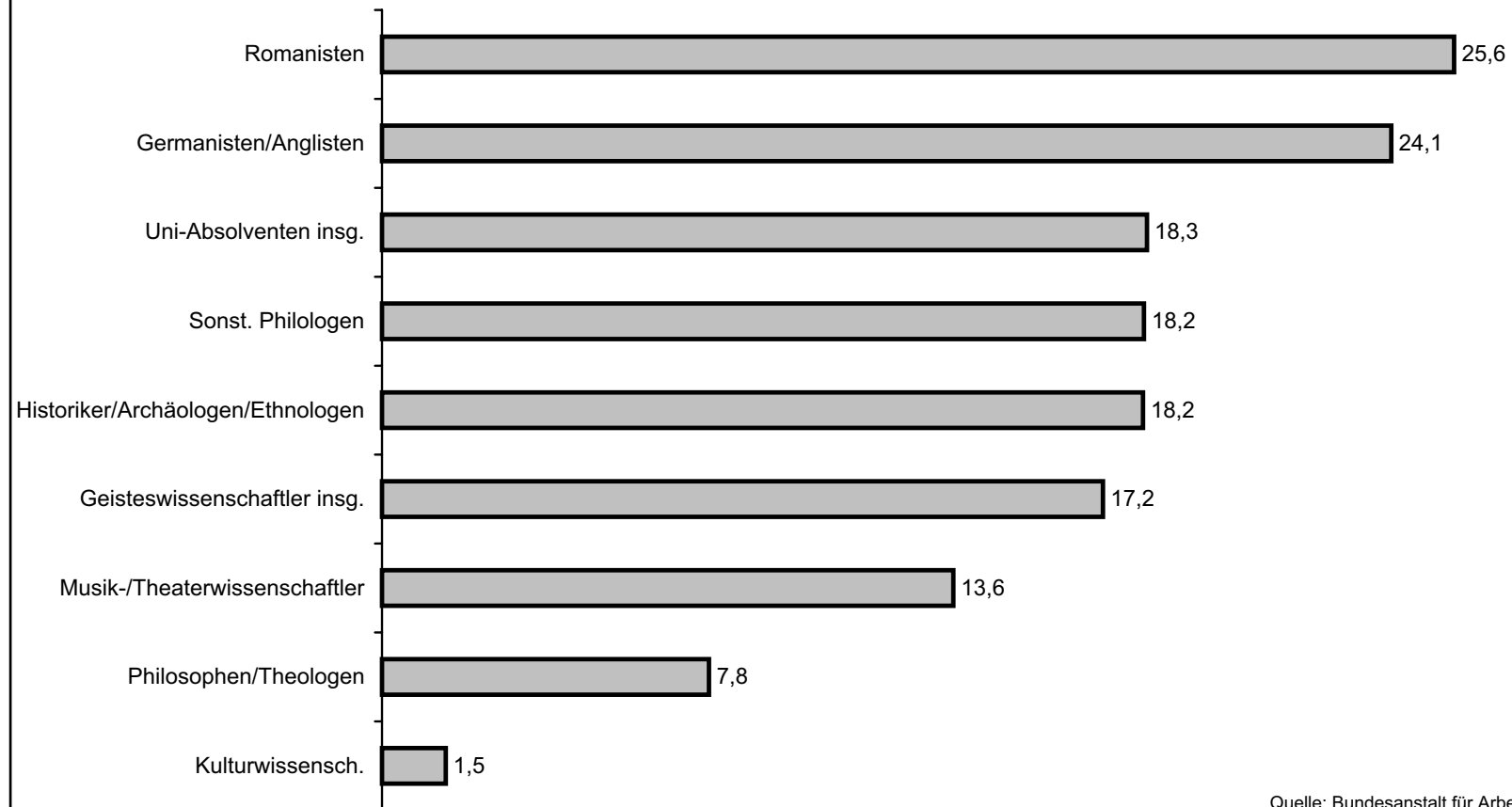


Grafik 57

## Veränderung der Arbeitslosigkeit von Geisteswissenschaftlern im Vergleich

Ergebnisse der Stichtagserhebung vom 30. 9. 2002; Veränderungen gegenüber dem Vorjahr

– Angaben in Prozent –

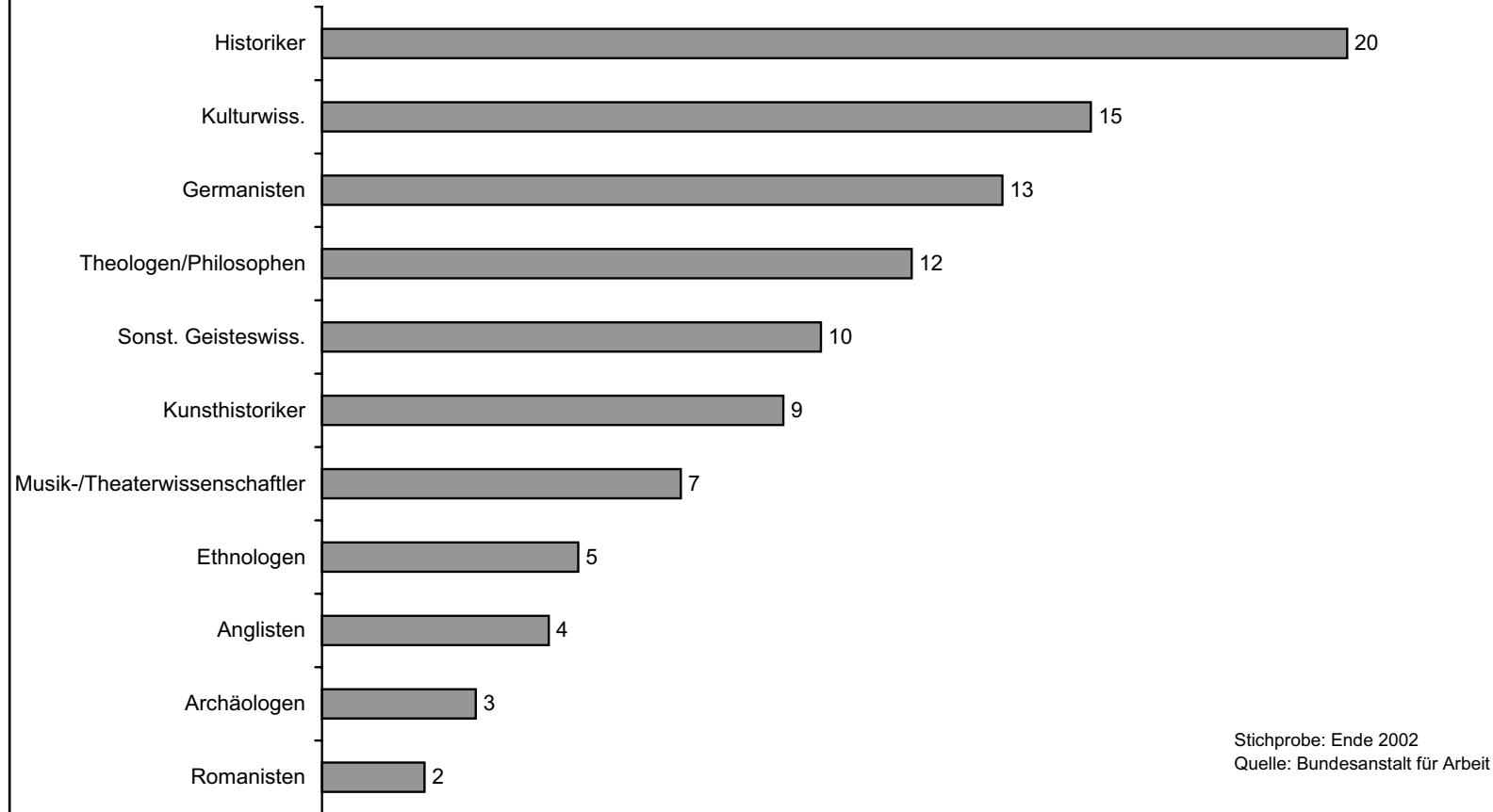


Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 58

**Welche Geisteswissenschaftler wurden gesucht?**

– Angaben in Prozent aller für Geisteswissenschaftler vorliegenden Stellenangebote –

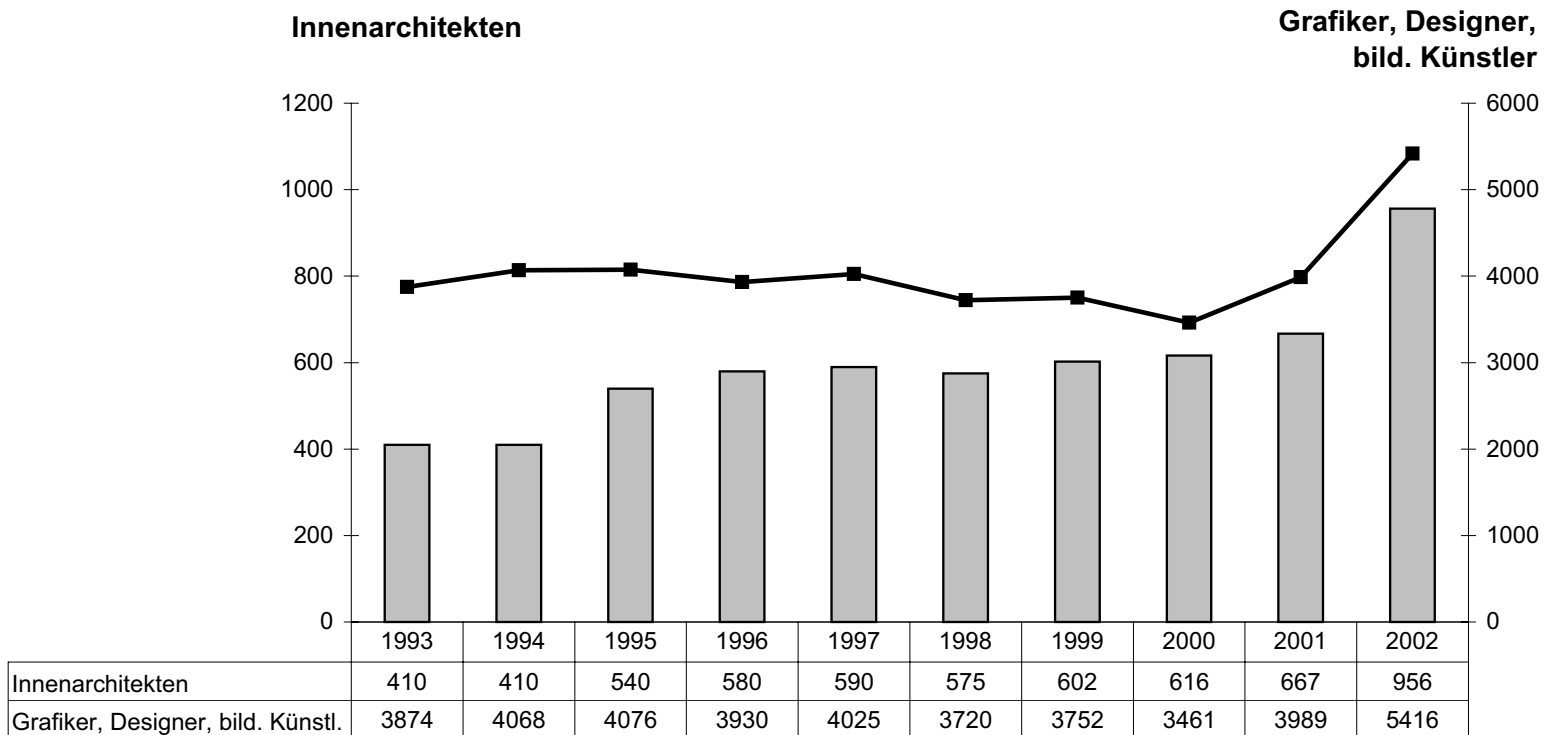


Grafik 59

# Arbeitslos gemeldete Grafiker, Designer und Innenarchitekten

mit abgeschlossener Universitäts-/Fachhochschulausbildung \*)

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Grafik 60

## Von Arbeitgebern bei Grafikern und Designern erwartete Softwarekenntnisse

– Angaben in Prozent –

Stichprobe: Ende 2002  
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

